



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

OONA ARÉN
EMILIA KAISSALO

Työnohjaus osana hoitohenkilökunnan työhyvinvointia mielenterveyskuntoutujien asumisyksikössä

Opinnäytetyö

HOITOTYÖN TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijät Arén, Oona Kaissalo, Emilia	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Marraskuu 2021
	Sivumäärä 44	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Työnohjaus osana hoitohenkilökunnan työhyvinvointia mielenterveyskuntoutujien asumisyksikössä		
Tutkinto-ohjelma Hoitotyön tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikön hoitohenkilökunnan omaa jaksamista ja työhyvinvointia. Tavoitteena tutkimuksessa oli kehittää työhyvinvointia tukevaa työnohjausta kohti henkilökunnan parempaa työhyvinvointia ja saada ymmärrystä muista siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimuk- sessamme kartoitettiin hoitohenkilöstön tämänhetkisiä kokemuksia ja odotuksia työnohjauk- sesta kyselylomakkeen avulla. Huomiomme pääkohteena oli, vastaako järjestetty työnohjaus työntekijöiden tarpeita ja pitävätkö hoitotyöntekijät työnohjausta hyödyllisenä. Opinnäytetyö- raporttimme koostuu teoria- ja tutkimusosioista. Teoriaosuudessa painottuu työnohjauksen vai- heet ja sen eri muodot, sekä työhyvinvointi hoitotyön näkökulmasta. Työ suoritettiin tutustu- malla työhyvinvointiin ja työnohjaukseen liittyvään teoriaan. Tämän jälkeen aloimme työstä- mään kyselylomaketta saadun teorian pohjalta. Kun kysely oli suoritettu ja vastaamisaika umpeutunut, opinnäytetyöntekijät analysoivat tutkimustulokset. Näistä tehtiin johtopäätöksiä ja päätelmiä, sekä pohdittiin mahdollisia kehittämisehdotuksia jatkoon. Kyselyyn vastasi 75 % kohderyhmäläisistä. Saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että kohderyhmäläiset viihtyvät pääsääntöisesti työpaikalla. Esimies tukee työntekijöitä, työntekijät kokevat itsensä arvostetuiksi työpaikalla sekä vastaajat pystyvät esiintymään omana itsenään. Enemmistö kohderyhmäläisistä piti työnohjausta tarpeellisenä sekä kokivat, että sitä on riittä- västi tarjolla. Kysely antaa tietoa työyhteisön tämänhetkisestä hyvinvoinnista sekä työyhteisön suhtautumi- sesta työnohjaukseen. Tutkijat kiinnittivät erityistä huomiota hoitohenkilökunnan mielipiteiden jakaumaan. Tutkijoille heräsi jatkotutkimusehdotuksia. Onko ryhmätyönohjaus sopiva muoto kohderyhmälle, sekä mistä johtuu, ettei työnohjaukseen aina osallistuta, kun sitä on saatavilla. Organisaatiossa olisi myös hyvä miettiä pitäisikö työnohjausta olla kuitenkin enemmän saata- villa, kuin mitä tällä hetkellä on. Työntekijöiden omaan jaksamiseen liittyen, mielipiteet ja asen- teet ovat yksilöllisiä ja niihin vaikuttaa mm. työhyvinvointi sekä omaan elämään liittyvät tekijät. Lähes puolet työntekijöistä kokivat stressiä, joten organisaatiossa voisi pohtia mahdollisia teki- jöitä, millä voitaisiin lievittää työstä johtuvaa stressiä.		
Avainsanat Työnohjaus, työhyvinvointi, hoitotyö		

Authors Arén, Oona Kaissalo, Emilia	Type of Publication Bachelor's thesis Thesis AMK	Date November 2021
	Number of pages 44	Language of publication: Finnish
Title of publication Work supervision as part of the work coping of nursing workers in the housing unit for mental health rehabilitators		
Degree program Nursing		
Abstract The aim of this thesis was to study the coping and work well-being of the health-care personnel in housing service units for mental health rehabilitees. The objective of this study was to develop professional guidance towards a state where it supports better work well-being for the personnel, and to gain a better understanding of other factors contributing to it. This thesis was carried out by using a qualitative research method. We surveyed, in our research, the current experiences and expectations that the health-care personnel had about professional guidance by using a questionnaire. Our main focus was, does the organized professional guidance meet the needs of the health-care personnel and do they think it is useful. Our thesis report consists of a theory portion and a research portion. The theory portion focused on the different stages and forms of professional guidance, from the perspective of care work. This was done by familiarizing ourselves with the theory about work well-being and professional guidance. After this we began working on the questionnaire, basing it on the theoretical information we received. After the survey was done and the answering time had ended, we analyzed the research results. We made deductions and conclusions from the received information and also thought about improvement ideas for the future. 75 % of the target group answered the questionnaire. Based on the received results can be said that in general the target group enjoy their workplace. The superiors support their workers and the workers in general feel that they are appreciated, and that they can be themselves in the workplace. The majority of the target group saw the professional guidance as necessary, and they felt that they had gotten enough of it. The questionnaire gives us information about the current well-being of the work community and also about their attitude towards professional guidance. The researchers took special notice in the distribution of opinion the health-care personnel had about their own well-being and experiences with professional guidance. The researchers also had suggestions for further study. Is group guidance a suitable form for the target group, and what is the reason that workers don't always take part in professional guidance, when it is available. It would be beneficial for the organization to think, should there be more professional guidance available, than there already are. The opinions and attitudes about the workers well-being are subjective and they are affected by work well-being and personal life. Nearly half of the workers felt stress, so the organization should think about possible ways to relieve work related stress.		
Keywords Professional guidance, work well-being, care work		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJAT.....	6
2.1 Attendo Friitala	6
2.2 Attendo Torpparintupa	6
3 TYÖHYVINVOINTI.....	7
3.1 Mitä on työhyvinvointi?	7
3.2 Työhyvinvointi hoitotyössä.....	8
4 TYÖNOHJAUS	9
4.1 Työnohjausprosessi	9
4.2 Työnohjauksen toteutustapoja.....	10
4.3 Työnohjauksen muodot.....	11
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	13
5.1 Tutkimuskysymykset	13
6 KIRJALLISUUS	14
6.1 Aikaisempia tutkimuksia.....	14
7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	16
7.1 Tutkimuksen lähtökohdat.....	16
7.2 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä	17
8 AINEISTON KERUU.....	18
8.1 Kyselylomakkeen laatiminen	19
9 AINEISTON KÄSITTELY	20
9.1 Aineiston analyysi.....	20
10 TUTKIMUSTULOKSET	21
10.1 Oma jaksaminen.....	21
10.2 Työhyvinvointi.....	22
10.3 Työnohjaus	24
10.4 Esimies ja työyhteisö	25
10.5 Avoimet kysymykset.....	26
11 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	27
12 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	28
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän hetken julkisessa keskustelussa esiin on nostettu puheet sairaanhoitajien alanvaihtoaikeista. Sairaanhoitajien alanvaihtoon vaikuttavat Flinkmanin (2014) mukaan perehdytyksen puute, liiallinen työkuorma ja sairaanhoitajan urakehitysmahdollisuudet. Samalla on kuitenkin muistettava, ettei alanvaihtoon vaikuta vain yksittäiset asiat, vaan alanvaihtoa harkitseva sairaanhoitaja menettää toimintakykyään työskennellä tehokkaasti eri tekijöiden seurauksena (Hayward ym., 2016). Muun muassa myös työuupumus sekä työssä koettu psykologinen stressi vaikuttavat myös sairaanhoitajien työskentelykykyyn (Shemueli ym., 2016; Asakura ym., 2020).

Työhyvinvoinnin tavoitteena on pitää työntekijät terveinä sekä työkykyisinä koko heidän uransa ajan. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin jäsenien mukaan työhyvinvointia uhkaavat mm. ristiriitaiset kokemukset työntekijöiden välillä sekä esimiehen ja alaisten välillä, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, väkivallan uhka sekä työvuorojen vaihtelevuus ja pitkät työajat. Keskeinen rooli on esimiehellä työhyvinvoinnin mahdollistajana, työyhteisön kehittäjänä sekä sen tukijana. (Suomen lähi- ja perushoitajaliiton [www-sivut](#).)

Työnohjaus on yksi mahdollisuus työhyvinvoinnin lisääjänä. Se on oman työn tutkimista, kehittämistä ja arvioimista. Se tapahtuu työnohjaajan avulla, joka on erikseen siihen koulutettu. Työnohjaus on työhön, omaan työrooliin sekä työyhteisöön liittyvien kokemusten, kysymysten ja tunteiden yhdessä läpi käymistä ja jäsentämistä. (Suomentyönohjaajien [www-sivut](#), 2021.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tutkia mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikön hoitohenkilökunnan omaa jaksamista ja työhyvinvointia. Tavoitteena on kehittää työhyvinvointia tukevaa työnohjausta kohti hoitohenkilökunnan parempaa työhyvinvointia ja saada ymmärrystä muista siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyömme toimeksiantajana toimii Ulvilassa sijaitsevat Attendon yksiköt.

2 OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJAT

Opinnäytetyömme toimeksiantajana toimii Ulvilassa sijaitsevat Attendon yksiköt; Attendo Friitala ja Attendo Torpparintupa. Yksiköissä on yhteinen yksikönjohtaja.

Attendo on perustettu vuonna 1985 Ruotsin Danderydissä, jolloin he aloittivat kotihoidon palveluiden tarjoamisen. 2000-luvulla neljä lääkäriä Suomessa perustivat MedOne-nimisen terveystaluyrityksen. Seitsemän vuotta myöhemmin nämä kaksi yritystä yhdistyivät ja MedOnesta tuli osa Attendoa. Tämän jälkeen toiminta on laajentunut muualle pohjoismaihin, Norjaan ja Tanskaan. Suomessa terveystalut myytiin Terveystalolle vuonna 2018, joten Attendo keskittyy nykyään monipuolisiin hoivapalveluihin. Attendo on tämän hetken Suomen johtava julkisten hoivapalveluiden tuottaja. Suomessa on noin. 400 hoiva- ja palvelukotia, jotka tarjoavat kuntoutusta ja asumispalveluita. Näiden lisäksi Attendo tarjoaa myös fysio- ja puheterapiaa, sekä se toimii yhteistyökumppanina kuntien kanssa lastensuojelun palveluketjussa. (Attendon [www-sivut](#).)

2.1 Attendo Friitala

Attendo Friitala on 21-paikkainen mielenterveyskuntoutujien tehostettu palveluasumisyksikkö. Yksikkö on tarkoitettu kuntoutujille, jotka tarvitsevat tukea ja ohjausta ympäri vuorokauden. Yksikön kuntoutujien tavoitteena on mm. siirtyminen kevyemmin tuettuun tai kokonaan itsenäiseen asumiseen. Yksikön henkilökuntaan kuuluu mielenterveys- ja päihdetyöhön erikoistuneita lähi- ja sairaanhoitajia, sekä sosionomeja. (Attendon [www-sivut](#).)

2.2 Attendo Torpparintupa

Attendo Torpparintupa palvelee kuuttatoista mielenterveys- ja päihdekuntoutujaa, jotka eivät tarvitse ympärivuorokautista tukea ja ohjausta asumisessaan. Kuntoutujia ohjataan arjen toiminnoissa. Tuvalla järjestetään lähes päivittäin erilaisia kuntouttavia viriketoimintoja. (Attendo [www-sivut](#).)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Mitä on työhyvinvointi?

Työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on ollut jo vuodesta 1920 asti. Se lähti liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta. Tutkimuksen kohteena oli tuolloin yksilö. Stressiä tutkittiin silloin yksilön reaktiona erilaisiin kuormittaviin tekijöihin, kuten myrkyllisiin aineisiin ja fyysiseen raskauteen. Kielteiset tuntemukset edelsivät fysiologista reaktiota, joka saattoi johtaa sairauden kehittymiseen. Myöhemmin tähän myös liitettiin sekä käyttäytymiseen liittyvät että psykologiset tekijät. Työntekijää haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta ja tästä voidaan katsoa työsuojelun lähteneen. Reaktioperusteinen stressimalli laajeni kattavasti myöhemmin. Tällöin se kattoi yksilön reaktion lisäksi työn ja työolosuhteet, sekä ympäristön aiheuttaman ärsykkeen synnyttävän stressivaikutuksen. Jotkut tutkijoista käyttivät stressi sanan sijaan sanaa kuormitus. Työn ajateltiin olevan kuormittavaa, jos sen vaatimukset menivät yli työntekijän edellytyksiin vastata vaatimuksiin. Alettiin puhua tasapainomallista. Tasapainomallia edustavasta suuntauksesta kehittyi myöhemmin työn hallinnan sekä vaatimusten malli. (Laine, 2014, s. 9.)

Työhyvinvoinniksi voidaan kutsua kokonaisuutta. Työhyvinvoinnin muodostavat itse työ sekä työn mielekkyys, hyvinvointi, turvallisuus ja terveys. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön www-sivut.) Työhyvinvoinnista puhuttaessa voidaan puhua yksilön sekä työyhteisön/ryhmän työhyvinvoinnista (Laine, 2014, s. 9-10). Työhyvinvointi on työn mielekkyyttä ja sujuvuutta terveyttä edistävässä, turvallisessa sekä työuraa tukevassa työympäristössä. Työhyvinvointiin vaikuttavat niin henkilön omaan elämään, kuin työhön liittyvät tekijät, sekä näiden onnistunut yhteen sovittaminen. Työhyvinvointia voidaan olla pitämättä niin sanottuna pysyvänä tilana. Se muuttuu työhön liittyvien asioiden myötä, kuten erilaiset kuormitustekijöiden seurauksena. (Puttonen ym., 2016, s. 6.)

2000-luvun alussa työhyvinvointi käsite tuli laajempaan käyttöön, kun alettiin puhua työhy-toiminnasta. Työhyvinvointia kuvataan monin eri tavoin eri näkökulmista. Selkeä määritelmä on Helsingin kaupunkorakentamiskoulun ja Työterveyslaitoksen tutkijoiden

määritelmä. (Kauhanen, 2016, s. 28.) “Työhyvinvointi on tilanne, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, jaksaa työssä sekä kotona, on aktiivinen sekä sietää vastoinkäymisiä ja epävarmuutta” (Riikonen ym., 2003).

Työhyvinvointi voidaan jakaa useampaan osa-alueeseen, joilla kaikilla on vaikutusta työhyvinvointiin sekä sen tasoon. Nämä osa-alueet ovat yksilön terveys- ja työkyky, työympäristö, johtaminen ja tiedonkulku, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet, työ, sen mitoitus ja organisointi sekä osaaminen ja kehittämismahdollisuus. (Kauhanen, 2016, s. 28.)

3.2 Työhyvinvointi hoitotyössä

Työhyvinvointi on niin työnantajan kuin työntekijän vastuulla. Yhdessä työnantaja ja työntekijät kehittävät ja ylläpitävät työhyvinvointiaan. Työpaikalla työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteisenä työnä. Työpaikan tärkeä kumppani on työterveyshuolto työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Työterveyslaitokset [www-sivut](http://www.sivut.fi).)

Hyvän toimintaympäristön on todettu olevan sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen yhteydessä. Myös ammatissa ja työssä pysymisessä on tämän kannalta merkitystä. Hyvään toimintaympäristöön hoitotyössä kuuluu mm. johdon tuki, riittävä mitoitus, hyvä hoitajien sekä lääkärin yhteistyö, osallistuminen päätöksentekoon ja hoitotyön laadun korostaminen. (Ranta & Tilander, 2014, s. 57.)

Työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että koko työyhteisö voisi hyvin. Jotta työntekijä ja työkaverit voisivat hyvin työssä, pitäisi perusasioiden olla kunnossa. Sairaanhoitajaliiton sivujen mukaan perusasioihin kuuluu mm. oikeanlainen perehdytys. Perehdytykseen on oikeus jokaisella työntekijällä. Kun perehdytys on järjestetty suunnitelmallisesti, se kertoo työyhteisössä, että työntekijöitä arvostetaan sekä siellä tehtävää työtä. Hyvin järjestetty perehdytys tuo tervetulleeseen olon uudelle työntekijälle ja sitouttaa uuden työntekijän työyhteisöön. Perusasioihin luetaan myös oikeus kollegiaalisuuteen, joka tarkoittaa vastavuoroista sekä tasa-arvoista suhdetta kollegaa kohtaan. Se

näkyä luottamuksellisena sekä avoimena kommunikaationa. (Ranta & Tilander, 2014, s. 57-58.)

4 TYÖNOHJAUS

Työohjaus - sanalle löytyy useita määritelmiä. Mm. Hyyppä (1983, s. 4) tarkoittaa oppimissuuntautunutta vuorovaikutusprosessia, jossa suuremman tietämyksen ja ammatillisen kokemuksen omaava henkilö asettaa ammattitaitonsa palvelemaan toisen työntekijän ammatillista kasvua. Räsänen (2006, s. 163) määrittää työnohjauksen tarkoittavan kokemuksellisen oppimisen muotoa, jolloin kehitetään reflektiivisempää suhdetta omaan työhön, työrooliin sekä työyhteisöön. Räsänen mukaan työnohjauksen tavoitteena on työntekijän ammatillinen kasvu. Kumpula (1999, s. 11) pitää työnohjausta loputtomana ihmettelynä, kysymisenä sekä asioiden tutkimisena. Työnohjaus on Kumpulan mielestä prosessi, jossa liikutaan tietoisesta ja tiedostamattomasta sekä yksilön, että yhteisön rajapinnalla. Hilpelä ym., (1993, s. 7) taas pitävät työnohjausta kattokäsitteenä monelle käsitteelle. Heidän mukaansa työnohjaus määritellään työnohjaussopimusta tehdessä sekä sen käyttöyhteyksissä.

4.1 Työnohjausprosessi

Työnohjaus on pitkäkestoista, kestoltaan yleensä vuodesta kolmeen vuoteen kestävä säännöllisenä toistuva tasavertainen ja luottamuksellinen suhde. Koko prosessin suosituspituus on kaksi vuotta. (Paunonen-Ilmonen, 2001, s. 33, 36–37.) Sen kestoon vaikuttavat työyhteisön ohjauksen tarve ja tavoitteet, toteutustapa, kokoontumistiheys sekä resurssit. Työaikana toteutettavaan pitkään työnohjausjaksoon on vaikea sitoutua, varsinkin kun sosiaali- ja terveysalalla tehdään paljon vuorotöitä. Tämän vuoksi useissa yrityksissä työnohjausprosessi kestääkin alle suositellun ajan. (Linna, 1998, s. 6.) Työnohjauksessa käytetään yleensä aineistona työntekijöiden omia kokemuksia. Mm. tietyissä tilanteissa esiin nousevat tunteet, arvot, normit, omaan toimintaan liittyvät roolit, hankaliksi koetut työtilanteet, yksittäiset työn alueiden ongelmat,

työntekijän oma asema kokonaisuudessaan, omat vahvuudet sekä kehitysalueet. (Borgman & Packalén, 2002, s. 64.)

Työnohjausprosessiin kuuluu viisi vaihetta. Ensimmäinen vaihe on työnohjauksen alkuilanne, jossa kerätään informaatiota, tutustutaan, perehdytään työnohjaukseen, kasvuprosessiin sekä sitoutumiseen. Aluksi myös jokainen tarkastelee omia tunteitaan. Toisessa vaiheessa, eli syvenevässä yhdessä työskentelyn vaiheessa korostuu mehenki, luottamus, avoimuus sekä rehellisyys. Kun lopettaa muiden ryhmäläisten vertaamisen itseensä, ahdistus vähenee ja saa lisää voimia työskentelyyn. Kolmanteen vaiheeseen selkiytymisvaiheeseen kuuluu itsensä sekä asioiden miettiminen eri näkökulmista, jolloin ymmärtämisen taidot ja kyvyt kehittyvät. Varsinaisessa työskentelyvaiheessa eli neljännessä vaiheessa on tarkoitus saavuttaa aiemmin asetetut työnohjaustavoitteet. Tällöin muodostetaan useita ratkaisuvaihtoehtoja, jolloin ohjattava valitsee niistä tarkoituksenmukaisemmat. Viimeisessä eli viidennessä vaiheessa lopettamis- ja irtautumisvaiheessa ennakoidaan työnohjausprosessin lopettamista yhdessä koko ryhmän kanssa, joka myös sisältää arvioinnit sekä tämän pitkäkestoisen prosessin lopetuksen. (Paunonen-Ilmonen, 2001, s. 43–44.)

4.2 Työnohjauksen toteutustapoja

Työnohjausta toteutetaan erilaisissa ryhmissä, erilaisin muodoin ja menetelmin, jossa ohjaajan perehtyneisyys ja osaaminen ovat tärkeässä roolissa. Oleellisimpia asioita ovat kuitenkin ohjattavan tarpeet. Työnohjaukseen vaikuttavat työnohjauksen teoreettinen orientaatio, ohjattavan tarpeet, ohjauksen tavoite ja työnohjausmuoto. Näitä tarkastellessa vaikuttaa myös, millainen työnohjaaja on. (Karvinen-Niinikoski ym., 2007, s. 164.)

Ratkaisukeskeinen työnohjaaja huomioi ohjattavien osaamisen, joita hyödynnetään tavoitteiden saavuttamisessa. Pääpaino keskittyy ratkaisukeskeisessä työnohjaustavassa tulevaan tekemiseen sekä sen tarkasteluun. Huomio kiinnittyy ongelmien puhumistavasta ja niiden määrittely uudelleen positiivisemmassa hengessä. Voimavarojen vahvistaminen on myös tässä tavassa huomion kohteena. (Kallasvuola ym., 2012, s. 19-20.)

Psykodynaamisessa suuntautumisessa huomio kiinnittyy tunteisiin ja ajatuksiin kokemusten lisäksi. Kokemuksia tutkitaan ja yritetään löytää jatkumo menneen ja tulevan välille. (Kallasvuori ym., 2012, s. 19-20.) Systemaattisen ajattelun tarkoitus on ymmärtää asioiden ja ilmiöiden yhteinen suhde toisiinsa, sekä miten ne yhdessä ja erikseen vaikuttavat toimintaan (Kallasvuori ym., 2012, s. 20).

Narratiivinen työnohjaus perustuu onnistuneista työtilanteista eli tarinoiden ja kertomusten läpi katsomalla. Tämän johdosta yksittäinen tapahtuma pitää sisällään erilaisia variaatioita erilaisten kuulijoiden tahoilta. (Ahonen, 2000, s. 26.)

Toiminnallisen työnohjauksen tarkoituksena on puhumisen sijasta käsitellä asiat toiminnallisesti. Eleiden, ilmeiden ja draaman kautta voidaan tavoittaa asioita, joita sanoilla on mahdotonta tavoittaa. Tunne tai kokonaisuus etsitään eleiden, ilmeiden tai liikkeen kautta, sitten ne puetaan sanoiksi. (Kallasvuori ym., 2012, s. 20-21.)

Kehittämismenetelmässä keskitytään omiin työskentelytapoihin ja kokemusten tarkasteluun. Tämä menetelmä perustuu ohjattavan kokemusten kautta oppimiseen. Tässä erityisessä huomiossa on itsensä reflektointi. (Kallasvuori ym., 2012, s. 21.)

Musiikkityönohjauksessa musiikin kuuntelussa ohjattaville nousee erilaisia tunteita. Tämän avulla on mahdollisuus päästä ihmisen tunteisiin ja sisäiseen maailmaan. Asioita lähestytään ja niitä käsitellään symbolisella tasolla. (Kallasvuori ym., 2017, s. 220.)

4.3 Työnohjauksen muodot

Yksilötyönohjaus on työnohjaajan ja työnohjattavan kahdenkeskistä, luottamuksellista keskustelua. Yksilötyönohjausta yleensä käytetään, kun ohjattava kaipaa henkilökohtaista tukea omaan työhön, ammatti-identiteettiin tai omaan ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen. Tämä työnohjausmuoto soveltuu parhaiten mm. Esimiestehtävissä työskenteleville. (Kärkkäinen, 2012, s. 16.) Niskasen ym., (1988) mukaan yksilötyönohjaus soveltuu niille myös, jotka eivät koe mielekkääksi tai luonnolliseksi ryhmässä avautumiselle sekä heille, joiden työ tehdään yksin tai asioita ei voida käsitellä jostain syystä ryhmässä. Yksilötyönohjaus on yleensä luottamuksellisempaa ja siinä

päästään perehtymään henkilökohtaisesti syvemmälle kuin muissa työnohjausmuodoissa, kunhan työnohjaajan ja ohjattavan välinen luottamussuhde toimii. Tärkeää kuitenkin yksilötyönohjauksessa muistaa, ettei se riitä avaamaan koko työyhteisön tilannetta ja ongelmia. (Kärkkäinen, 2012, s. 16.)

Ryhmätyönohjaus on tarkoitettu samaan ammattialaan kuuluville tiimin tai työryhmän jäsenille, ja samat henkilöt osallistuvat ohjauskerroille koko työnohjausjakson ajan (Kärkkäinen 2012, s. 16; Niskanen ym., 1988). Tässä muodossa ohjausaika jakaantuu tasaisesti ohjattavien kesken. Ohjausryhmän jäsenet kuulevat kollegoiden kokemuksia, joiden avulla ryhmäläisten ammatillinen osaaminen lisääntyy. (Kärkkäinen 2012, s. 16.) Ryhmätyönohjauksen hyvänä puolena voidaan pitää muilta ryhmäläisiltä saatua tukea ja kannustusta, sekä siinä on myös mahdollisuus oppia ja saada palautetta ryhmän jäseniltä (Niskanen ym., 1988, s. 150-151).

Yhteistyötyönohjaus tarkoittaa työnohjausmuotoa, johon osallistuu koko työyhteisö. Tällaisen työnohjausmuodon tavoitteena on, että jokainen ryhmän jäsen, myös esimies osallistuisi jokaiseen työnohjausistuntoon. Tavoitteena on myöskin ryhmän toimintatapojen kehittäminen sekä perustehtävien selkiyttäminen. Työyhteisön jäsenten välinen yhteistyön toimivuus on sujuvan työnteon sekä työssä viihtyvyyden edellytys, joten työyhteisön jäsenten ammatillinen vuorovaikutus toisiaan kohtaan ja yhteistyökäytännöt ovat tärkeitä tarkastelun aiheita yhteistyötyönohjauksessa. Näissä istunnoissa tarkastellaan myös esimiestyötä sekä työyhteisössä työskentelevien eri työrooleja. (Alhainen ym., 2016, s. 15-16; Kärkkäinen, 2012, s. 22.)

Työnohjaaja seuraa *suorassa työnohjausmuodossa* työnohjattavan työtilanteita asiakkaiden kanssa ja antaa välitöntä palautetta. Palaute on yleensä lyhyttä ja tarkasti ajoitettua. Ohjaajan palautetta saa ohjattava käyttää haluamallaan tavalla, ellei ole esimiehen kanssa sovittu, että palautteeseen työnohjattava suhtautuu käskynä. (Paunonen-Ilmonen, 2001, s. 54.)

Välillisessä työnohjauksessa ohjattava tuottaa materiaalia, jota käsitellään. Materiaalin ohjattava voi miettiä valmiiksi ja tuoda sen työnohjaustilanteessa joko suullisesti tai kirjallisesti, jonka työnohjaaja tarkastelee. Oleellista on, että työnohjaaja pystyy keskittymään siihen, miten ohjattava tilanteet tulkitsee. Tätä ohjaaja ja ohjattava pystyvät

yhdessä työstämään, ja näin ollen ohjattava löytää uusia näkökulmia omiin tulkintoihin. (Karvinen-Niinikoski ym., 2007, s. 166.)

Sisäisessä työnohjauksessa työnohjaaja sekä työnohjattava ovat samassa organisaatiossa työsuhteessa. Tällöin työnohjaaja tuntee organisaation ja työnohjattavan perustehtävän. Sisäisessä työnohjauksessa ongelmana voi olla työnohjaajan ja ohjattavan läheinen suhde. (Paunonen-Ilmonen, 2001, s. 57.)

Ulkoisessa työnohjauksessa puolestaan työnohjaaja tulee organisaation ulkopuolelta. Tällöin ohjaaja pystyy luomaan ohjattavalle uusia näkökulmia, mutta ongelmana kuitenkin saattaa olla etäisyys organisaatiosta. (Räsänen, 2006, s.166.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikön hoitohenkilökunnan omaa jaksamista ja työhyvinvointia.

Tavoitteena on kehittää työhyvinvointia tukevaa työnohjausta kohti hoitohenkilökunnan parempaa työhyvinvointia ja saada ymmärrystä muista siihen vaikuttavista tekijöistä.

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksinä opinnäytetyössämme ovat:

1. Miten työnohjaus vaikuttaa hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin?
2. Mitkä muut tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin?
3. Millaiseksi hoitotyöntekijät kokevat työnohjauksen?
4. Mitä työyksikössä sisältyy työnohjaukseen?

6 KIRJALLISUUS

Etsimme kirjallisuutta eri tietokannoista (Liite 1). Hakusanoja sovelsimme palveluissa sekä suomeksi, että englanniksi. Hakusanojen määrittämisessä käytimme Termix – asiasanastoa sekä YSOa. Rajasimme haut suomen- ja englanninkielisiin tutkimuksiin. Pois suljimme tutkimukset, jotka ovat potilaslähtöisiä aineistoja, eli etsimme vain hoitajien näkökulmasta kuvattuja tutkimuksia työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyen.

6.1 Aikaisempia tutkimuksia

Tarkastelimme opinnäytetyömme aiheeseen liittyviä tutkimuksia, opinnäytetöitä sekä pro-graduista, joissa oli käytetty kyselylomaketta tutkimusmenetelmänä. Löysimme Theseuksesta aikaisempia opinnäytetyötutkimuksia lähellä meidän opinnäytetyömme aihetta.

Aiheena oli hoitajien jaksaminen mielenterveystyössä. Työn tekijöinä olivat Tiina Puosi ja Marika Tujunen. Työ oli tehty vuonna 2010. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa mielenterveystyötä tekevien hoitajien kokemuksia työssäjaksamisesta ja työuupumuksen mahdollisista tekijöistä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voi käyttää työolojen ja työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämiseen. (Puosi & Tujunen, 2010, s. 29.)

Toisena tutkimuksena löysimme Annika Kolin tekemän tutkimusopinnäytetyön. Työn tarkoituksena oli kartoittaa päihde- ja mielenterveyskuntoutujien asumisyksikössä työskentelevien hoitajien työhyvinvointia ja työn kuormittavuutta. Tavoitteena oli, että tutkimuksen tuloksia voisi hyödyntää kyseessä olevassa asumispalveluyksikössä työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Koli, 2015, s. 2.)

Kolmantena tutkimuksena löysimme Tarja Ilveksen laatiman Yamk-tasoisesta opinnäytetyön, jonka aiheena oli sosiaali- ja terveysalan yrityksen esimiesten työhyvinvointi. Tässä työssä oli käytetty strukturoituja kysymyksiä, joista on muotoiltu esitettyjä väittämiä. Väittämäkysymyksiin oli laadittu Likert-asteikko. (Ilves, 2015, s. 2, 18-19.)

Löysimme väitöskirjan aiheesta Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa – fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä. Väitöskirjan oli kirjoittanut Ulla Uutela vuonna 2019 Lapin yliopistosta. Tässä tutkimuksessa tutkittiin, mitä valmentavan esimiestyön menetelmiä sekä työvälineitä valmentavassa esimiestyössä oli käytössä ja miten esimiehet sekä työntekijät kuvasivat niiden toimivuutta. Tarkoituksena oli ymmärtää, miten valmentava esimiestyöte oli yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin sekä työssä oppimisen kokemuksiin. Työhyvinvointia kuvattiin voimavaralähtöisesti suhteessa valmentavaan esimiestyöhön. Tutkimuksen mukaan valmentavan esimiehen toiminta oli tärkeä työhyvinvointiin ja työssä oppimiseen vaikuttava tekijä. Valmentavan esimiehen koettiin olevan työssä oppimisen mahdollistaja ja työhyvinvoinnin edistäjä. Valmentava esimiestyö, työhyvinvointi ja työssä oppiminen muodostivat toisiaan tukevan sekä vahvistavan kokonaisuuden. Oppimista tukeva esimiestyö tuki työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin edistäminen vaikutti myönteisesti myös työssä oppimiseen. Johtopäätöksissä tutkija erotti viisi keskeistä elementtiä valmentavan esimiestyön toiminnassa. Tuloksia voidaan hyödyntää työyhteisön kehittämisessä valmentavaan toimintakulttuuriin. (Uutela, 2019, s.2.)

Löysimme väitöskirjan aiheesta Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi, jonka on kirjoittanut Itä-Suomen yliopistosta Kristiina Kumpulainen vuonna 2013. Tässä tutkimuksessa selvitettiin henkilöstön työssä koettua hyvinvointia ja oikeudenmukaisuutta. Tutkimuksen aineisto kerättiin työyhteisökyselyinä useampana vuotena (2006, 2007, 2008 & 2010). Tutkimuksen tuloksena havaittiin, ettei työssä koettu hyvinvointi muuttunut merkittävästi tarkastelujaksoilla, mutta tulokset vaihtelivat eri ammattiryhmien ja tulosalueiden välillä. Työn kehittävyys, esimiestyö sekä tiedonkulku ammattilaisten välillä parantui huomattavasti tarkastelujaksojen välillä. (Kumpulainen, 2013, s.2.)

Lääketieteellinen aikakausikirja - Duodecim:sta, löysimme kyselylomakkeesta tehdyn tutkimuksen. Siinä oli muutama esimerkki terveysalaan liittyvistä kyselylomakkeista, mitä kyselylomakkeen kannattaa sisältää ja millä perusteilla. (Hyypä & Kronholm, 1994.)

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Käytettävään tutkimusmenetelmään vaikuttaa millaista tietoa tutkimuksella halutaan tuottaa. Käytettävä tutkimusmenetelmä riippuu, halutaanko ymmärtää tutkittavaa asiaa sekä siihen liittyviä merkityksiä tarkemmin vai halutaanko tuottaa tietoa, joka on muuttavissa mitattavaan ja testattavaan muotoon. (Vilkka, 2005, s.49-53; Hirsjärvi ym., 2006, s.126-155.)

Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä käytimme kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Sitä käytetään Kanasen (2015) mukaan silloin, kun tavoitteena on saada kuvaus ilmiöstä. Teimme kyselylomakkeet ja jaoimme ne Attendon henkilökunnalle. Sitä ennen olimme määritelleet kohderyhmän eli Attendon hoitohenkilökunnan. Aloitimme opinnäytetyöprosessin opinnäytetyösuunnitelmasta. Kun opinnäytetyön ohjaaja sekä Attendon yksiköiden johtaja oli sen hyväksynyt, sekä viralliset opinnäytetyösopimukset oli saatu allekirjoitettua, veimme kyselylomakkeet yksiköihin aineiston keräämiseksi. Kun kyselylomakkeiden vastaamiseen mennyt aika oli kulunut, haimme lomakkeet sekä tarkastelimme saatuja vastauksia alustavasti. Tämän jälkeen aloitimme itse opinnäytetyöraportin tekemisen. Kirjoitimme raporttia erikseen, sekä yhdessä. Pidimme tapaamisia viikoittain, näin saimme aikaiseksi myös keskustelua työstämme.

Kyselylomakkeessa olevilla kysymyksillä halusimme saada kattavan tiedon hoitohenkilökunnan työssäjaksamisesta, työhyvinvoinnista sekä työnohjauksen merkityksestä työssäjaksamiseen. Työhyvinvointi käsitteenä on kuvattu useista eri näkökulmista ja monin tavoin.

7.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tutkimuksemme lähtökohtana ja tarkoituksena on tutkia hoitohenkilökunnan omaa jaksamista ja työhyvinvointia. Tutkimuksessamme kartoitettiin Attendon kahden asumispalveluyksikön hoitohenkilöstön tämänhetkisiä kokemuksia ja odotuksia työnohjauksesta. Huomiomme pääkohteena on, vastaako järjestetty työnohjaus

työntekijöiden tarpeita, pitävätkö hoitotyöntekijät työnohjausta hyödyllisenä ja hoito-henkilökunnan työhyvinvoinnin määrittäminen.

Anoimme opinnäytetyön keväällä 2021 kohdeyksiköistä, eli kahdesta Attendon yksiköstä yhteisen tutkimusluvan, sillä yksiköissä on yhteinen esimies. Opinnäytetyösopimus myös allekirjoitettiin yksikön johtajan, opinnäytetyön tekijöiden, opinnäytetyön ohjaajan sekä osaamisalueen johtajan toimesta.

Toteutimme kyselylomakkeelle esitestauksen, jonka teki opinnäytetyöorganisaation yhteyshenkilömme, eli Attendon yksiköiden johtaja. Sen tarkoituksena oli, että esitestattava mainitsee mahdolliset epäkohdat, jotta opinnäytetyön tekijät olisivat voineet muokata niitä ennen kohderyhmän vastaamista.

Kun opinnäytetyön viralliset paperit oli allekirjoitettu sekä kyselylomakkeen esitestaus oli toteutettu hyväksytysti, saimme luvan toimittaa kyselylomakkeet yksiköihin aineiston keruuta varten.

7.2 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa pyritään löydöksiin ilman tilastollisia menetelmiä tai ilman määrällisiä keinoja (Strauss & Corbin, 1990). Kvalitatiivisessa käytetään sanoja ja lauseita, kun taas kvantitatiivisessa keskitytään lähinnä numeroihin ja lukuihin. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on kuvata ilmiötä, ymmärtää ja tuottaa mielekästä tulkintaa. Laadullisella tutkimuksella siis yritetään ymmärtää ilmiötä syvällisemmin. (Kananen, 2008, s.24.) Kvalitatiivinen tutkimus lähtee liikkeelle todellisuuden kartoituksesta eli ilmiöistä sekä havainnoista. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tulkita, ymmärtää sekä mallintaa tutkittava ilmiö. (Pitkäranta, 2014, s.27.) Kvalitatiiviseen tutkimukseen voidaan kerätä aineistoa haastattelun, kyselyn, havainnoinnin ja erilaisin dokumentein, kuten artikkeleiden sekä kirjojen avulla. Näitä voidaan käyttää yksinään tai yhdisteltyinä eri tavoin, riippuen tutkimusongelmasta. (Tuomi & Sarajarvi, 2003, s.73.)

Vallitsevan Koronapandemian vuoksi valitsimme kyselytutkimuksen kyselylomakkeiden avulla, sillä henkilökohtaiset tapaamiset kohdeyksikössä eivät olleet mahdollisia. Kyselytutkimuksessa etuna on mahdollisuus kerätä laajaa tutkimusaineistoa. Tutkimukseen voidaan ottaa mukaan suurempi joukko kohderyhmäläisiä ja heiltä voidaan kysyä paljon erilaisia kysymyksiä pienellä vaivalla. Kyselylomake on tehokas ja hyvin suunnitellun kyselyn aineisto voidaan käsitellä ja analysoida nopeastikin. Kyselylomakkeiden avulla kerättyyn tutkimukseen on kehitetty tilastollisia analyysi- ja raportointimuotoja, jotka helpottavat tutkimuksen tekijöiden aineiston käsittelyä. Kyselytutkimuksella on myös ongelmansa. Tutkijat eivät voi varmistua siitä, kuinka todennukaisesti ja huolellisesti vastaajat ovat kysymyksiin vastanneet. Kyselytutkimuksessa on myös mahdollista, että vastaajien määrä ei nouse tarpeeksi suureksi. (Hirsjärvi ym., 2007, s. 190.)

8 AINEISTON KERUU

Käytimme aineiston keräämisessä kyselylomaketta (Liite 3). Koronapandemian vuoksi emme voineet mennä henkilökohtaisesti esittelemään yksiköihin kyselylomakkeita, vaan toimitimme lomakepohjat yksiköiden yhteiselle esimiehelle, joka jakoi lomakkeet yksiköille. Kolme viikkoa ennen kyselylomakkeiden viemistä, toimitimme yksiköihin saatekirjeet (Liite 2). Saatekirjeessä sisältyi tutkijoiden yhteystiedot sekä tutkimuksen aihe, aineistonkeruun toteutus ja vastaamiseen arvioitu ajankulu, kerättävän aineiston käyttötarkoitus, säilytys ja jatkokäyttö sekä vapaaehtoinen osallistuminen.

Aineisto toimitettiin sovittuna päivämääränä esimiehelle. Esimies jakoi lomakkeet henkilökunnalle ja henkilökunta palautti täytetyt lomakkeet suljettuun laatikkoon toimistoon. Siellä aineisto pystyttiin pitämään mahdollisimman salassa.

8.1 Kyselylomakkeen laatiminen

Kyselylomake kannattaa aloittaa kysymyksillä, joihin on helppo vastata. Vastaaminen on kyselyyn helpompaa, kun kysymykset ovat loogisessa järjestyksessä. Kyselylomakkeessa on hyvä käyttää strukturoituja kysymyksiä, eli vaihtoehtokysymyksiä. Avoimia kysymyksiä suositellaan kyselylomakkeeseen laitettavaksi harkiten, sillä vastaustavat saattavat vaihdella paljon. Kun vastaajajoukon tiedetään olevan aktiivinen, avoimien kysymysten käyttö on perusteltua. Lomakkeeseen kannattaa merkitä selkeät vastausohjeet, juuri esimerkiksi kyselyn alkuun. (MOTV, 2010.) Vastaaja ei aina ymmärrä kysymyksiä, joiden vastausvaihtoehdot ovat ennakoon rajoitettu. Tutkijoiden on kuitenkin helpompi käsitellä ja analysoida monivalintaisia vastauksia, kuin avoimia kysymyksiä. (Hyypä & Kronholm, 1994.)

Kyselylomakkeen avulla pystytään keräämään laajaa tutkimustietoa. Kyselyllä pystytään kysymään samanaikaisesti useita asioita, vastaaminen on nopeaa sekä siihen on mahdollista saada useita henkilöitä vastaamaan. (Hirsjärvi ym., 2009.) Kyselyssä kysymysten muoto on vakioitu eli standardoitu ja se tarkoittaa, että kyselyyn vastaajilta kysytään samoja asioita samalla tavalla sekä samassa järjestyksessä (Vilkka, 2007). Ulkoasun selkeys sekä lomakkeen kohtuullinen pituus ovat tärkeitä niin vastaajalle kuin myöhemmin tietojen kerääjälle. Kyselyn ollessa liian pitkä vie se vastaamishalun kohteelta. Kyselyyn on helpompi vastata, kun kysymykset on laitettu loogiseen järjestykseen. (MOTV, 2010.)

Kyselylomakkeessa olemme käyttäneet vaihtoehtokysymyksiin 5-portaista Likert-asteikkoa, ruudukoita apuna käyttäen. Avoimia kysymyksiä laitoimme lomakkeeseen viisi kappaletta tarkentamaan vaihtoehtokysymyksien vastauksia. Kyselylomakkeessamme on pyritty selkeyteen sekä vastaamisen vaivattomuuteen.

Kyselylomakkeessamme olemme koonneet pääkäsitteet, joiden alle olemme keränneet kysymyksiä liittyen kyseiseen pääkäsitteeseen eli oma jaksaminen, työhyvinvointi, työnohjaus sekä esimies ja työyhteisö. Näiden alle olimme valmiiksi miettineet kysymyksiä, joihin haluaisimme vastaukset aineistonkeruutamme varten. Annoimme valmiit vastausvaihtoehdot, mistä jokainen vastaaja sai vastata oman henkilökohtaisen mielipiteensä mukaisesti. Valmiiden vastausvaihtoehtojen jälkeen tuli avoimet

kysymykset, joissa annoimme vastaajille mahdollisuuden perustella ja pohtia tarkemmin omien kokemusten mukaan vastauksia.

Kyselylomakkeemme alussa ennen kyselyä oli annettu lyhyt ohjeistus kyselylomakkeen täyttämiseen sekä kerrottu lopussa olevan vielä avoimia kysymyksiä. Olimme jo ennen kyselylomaketta antaneet kohderyhmälle saatekirjeet, missä olimme johdatelleet minkä tyylinen kyselylomake on. Painotimme myös, että vastaukset sekä vastaajien henkilötiedot pidetään salassa.

9 AINEISTON KÄSITTELY

Tutkijat käyvät läpi tutkimusaineistoa, kun kyselylomakkeiden vastaamisen määräaika on umpeutunut. Tutkijat käyvät kyselylomakkeet läpi, tarkistavat niiden tiedot, arvioivat vastausten laadun ja poistavat puutteelliset lomakkeet. Tämä vaihe antaa suuntaa, kuinka onnistuneita kysymykset olivat. Aineiston tarkistuksen tärkeimmässä vaiheessa arvioidaan tutkimuksen kato, eli puuttuvien tietojen määrä. Analyysitapa valitaan sen mukaan, ollaanko tutkimassa yhtä muuttujaa vai useamman muuttujan välistä riippuvuutta ja muuttujien vaikutusta toisiinsa. (Vilka, 2007, s.106, 119.)

9.1 Aineiston analyysi

Käytimme tutkimuksemme analyysitapana aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jossa yksittäisistä tuloksista tehdään yleistyksiä. Sisällönanalyysi alkaa tutkijoiden valitsemasta rajatusta ilmiöstä, josta on kerrottava kaikki mitä irti saa. Se mistä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita, näkyvät tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimustehtävästä tai –ongelmasta. Kerätyn aineiston teemoittelussa painottuu, mitä kustakin teemasta on sanottu. Kyseessä on aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä aihepiirien mukaan. Siten on mahdollisuus vertailla tiettyjen teemojen ilmaantuminen aineistossa. Teemoittelun tarkoitus siis on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.107.)

Käytimme apuna analyysissä kuvailevaa tilastoanalyysia, käyttäen pylväsdiagrammeja. Siten pyrimme tiivistämään mielipiteiden jakaumaa, kuitenkin yleistämättä vastauksia suurempiin joukkoihin. Näistä tuloksista teimme omia pohdintoja ja johtopäätöksiä.

Annoimme kohderyhmälle aikaa vastata aineistoon kuukauden. Kun saimme kerättyä lomakkeet yksiköistä, kävimme yhdessä ne läpi. Tarkastelimme aluksi esille nousseita ajatuksia, kuten hyviä lähtökohtia sekä ongelmakohtia. Heijastimme aineiston tutkimuskysymyksiimme sekä teoriaan pohjautuen. Vastausten pohjalta vertailimme vastausten yhtäläisyyksiä ja eroja. Näin vastaukset saatiin teemoitettua.

10 TUTKIMUSTULOKSET

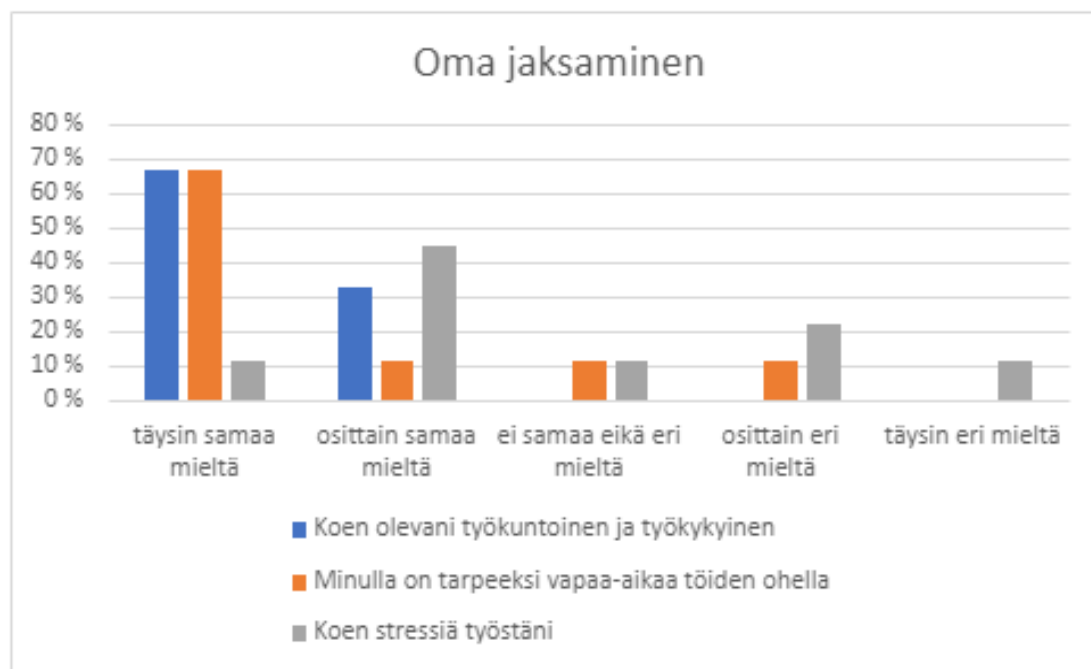
Vastauksia keräsimme yhteensä yhdeksältä henkilöltä kahdestatoista työntekijästä. Saimme vastausprosentiksi 75%. Kävimme vastaukset ensin kohta kohdalta läpi ja teimme alustavia muistiinpanoja paperille. Kyselylomakkeessa oli neljä eri otsikkoa ja jokaisen otsikon alla kysymyksiä oli 3-4 kappaletta. Tämän jälkeen kirjoitimme vastauksista saadut määrät prosentteina sekä laskimme keskiarvot.

10.1 Oma jaksaminen

Enemmistö vastaajista (67 %) vastasivat väittämään *Koen olevani työkykyinen ja työ-kuntoinen*, olevansa täysin samaa mieltä, ja loput (33 %) vastasivat olevansa osittain samaa mieltä. Vastausten keskiarvo oli 4,6.

Kyselylomakkeeseen vastaajista 67 % kokee vapaa-aikaa olevan tarpeeksi työn ohella, kun taas 11 % on vastannut tähän väittämään osittain samaa mieltä. 11 % vastaajista olivat vastanneet osittain eri mieltä, ja loput 11 % eivät olleet samaa eikä eri mieltä tässä väittämässä. Vastausten keskiarvo oli 4,3.

Väittämään *koen stressiä työstäni*, 11 % oli vastannut, että on täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Lähes puolet (45 %) vastaajista, kokevat olevansa osittain samaa mieltä. 22 % vastasi olevansa osittain eri mieltä ja 11 % ovat täysin eri mieltä. Loput 11 % ei ole samaa, eikä eri mieltä väittämässä. Vastausten keskiarvo oli 3,2.



Kuvio 1. Vastausten jakauma oma jaksaminen - väittämiin

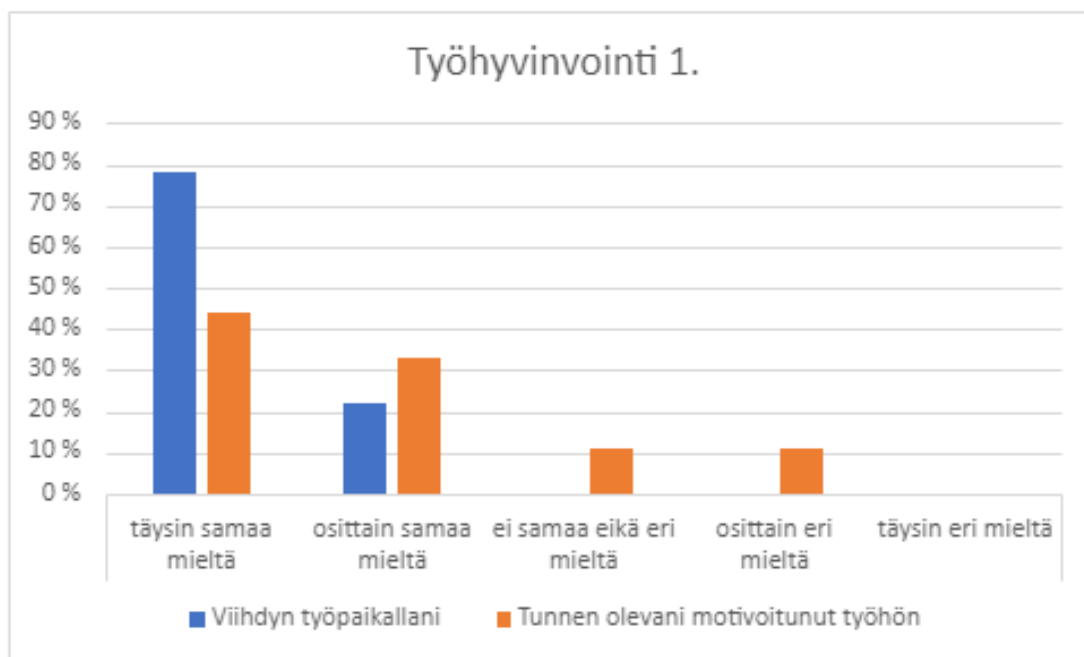
10.2 Työhyvinvointi

Saatujen tulosten mukaan kaikki työntekijät *viihtyvät työpaikallaan*. Vastaajista 78 % viihtyvät erinomaisesti ja loput vastaajista eli 22 % viihtyvät suurimmaksi osaksi. Vastausten keskiarvo oli 4,7.

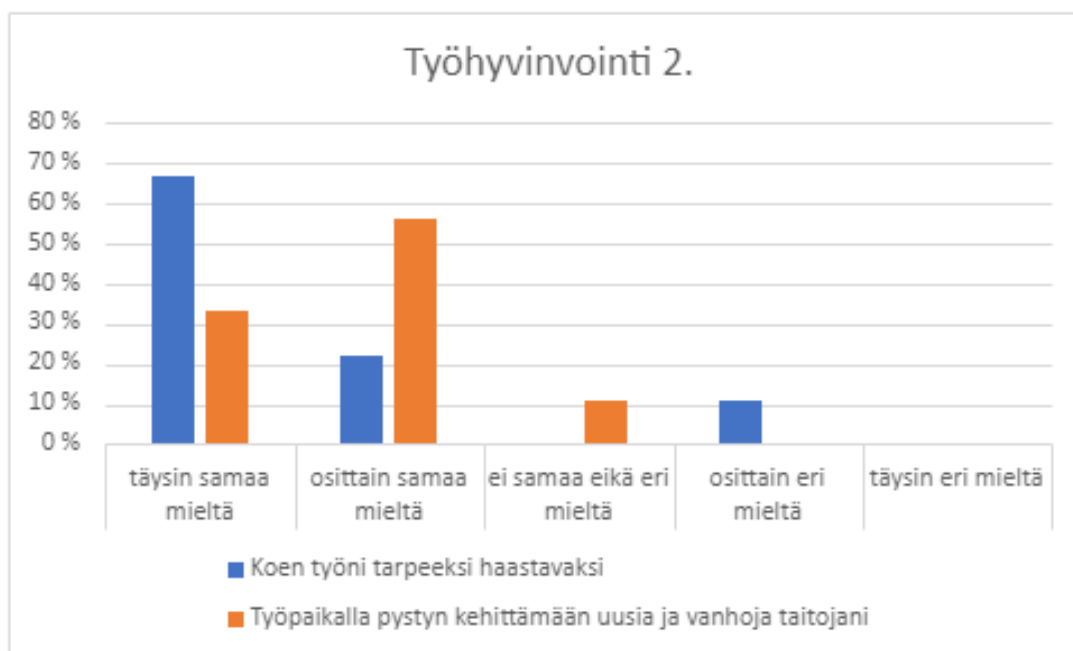
Työhön liittyvässä motivoitumiskysymyksessä oli hajontaa. 44 % vastaajista koki olevansa hyvinkin motivoituneita työhönsä ja 33 % olevansa osittain motivoituneita. 11 % vastaajista koki, ettei ole täysin motivoituneita ja 11 % ei osannut sanoa. Vastausten keskiarvo oli 4,1.

Työnsä tarpeeksi haastavaksi kokivat 67 % ja 22 % koki työnsä osittain tarpeeksi haastavaksi. Loput 11 % ei koe työtään riittävän haastavaksi, tällöin vastausten keskiarvo oli 4,4.

33 % kokee pystyvänsä kehittämään uusia sekä vanhoja taitojaan työpaikalla. 56 % kokee osittain pystyvänsä ja 11 % ei osaa sanoa. Vastausten keskiarvo oli 4,2.



Kuvio 2. Vastausten jakauma työhyvinvointi - väittämiin



Kuvio 3. Vastausten jakauma työhyvinvointi - väittämiin

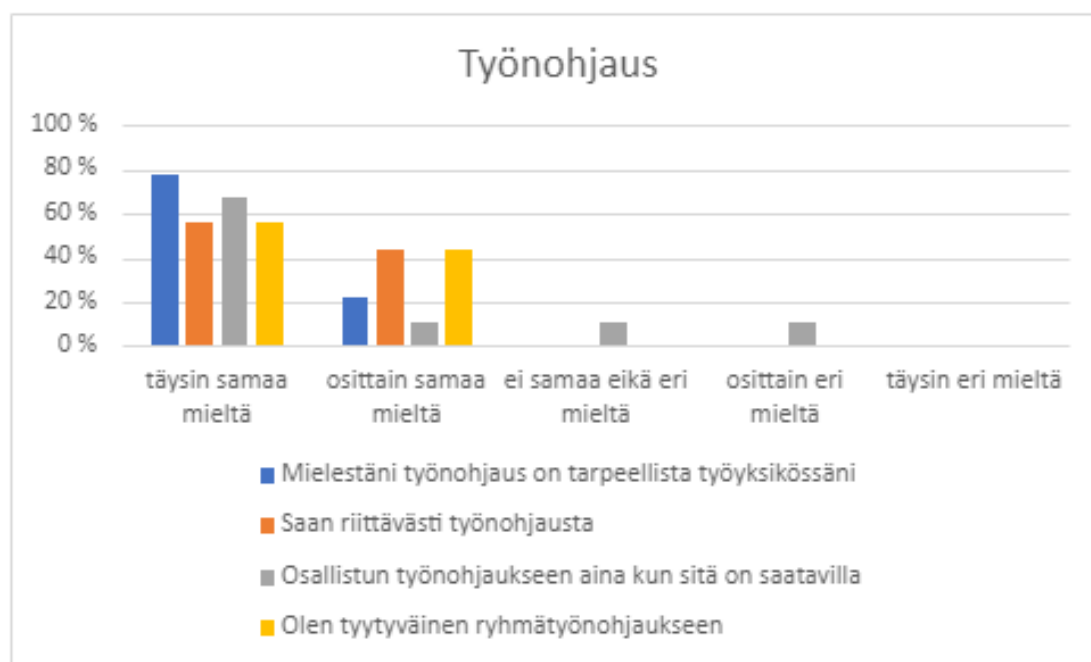
10.3 Työnohjaus

Työnohjausta piti täysin tarpeellisena 78 % vastaajista ja loput 22 % oli osittain tätä mieltä, tällöin vastausten keskiarvo oli 4,7.

Riittävää työnohjausta koki saaneensa 56 % vastaajista ja loput 44 % oli osittain tätä mieltä. Vastausten keskiarvo oli 4,5.

Työntekijöistä työnohjaukseen osallistuu 67 % aina kun sitä on saatavilla. 11 % osallistuu aina välillä, 11 % ei juurikaan osallistunut ja 11 % ei osaa sanoa. Tässä kohdassa oli myös hajontaa. Vastausten keskiarvo oli 4,3

Ryhmätyönohjaukseen olivat täysin tyytyväisiä 56 % vastaajista ja 44 % on osittain tyytyväisiä. Vastausten keskiarvo oli 4,4.



Kuvio 4. Vastausten jakauma työnohjaus - väittämiin

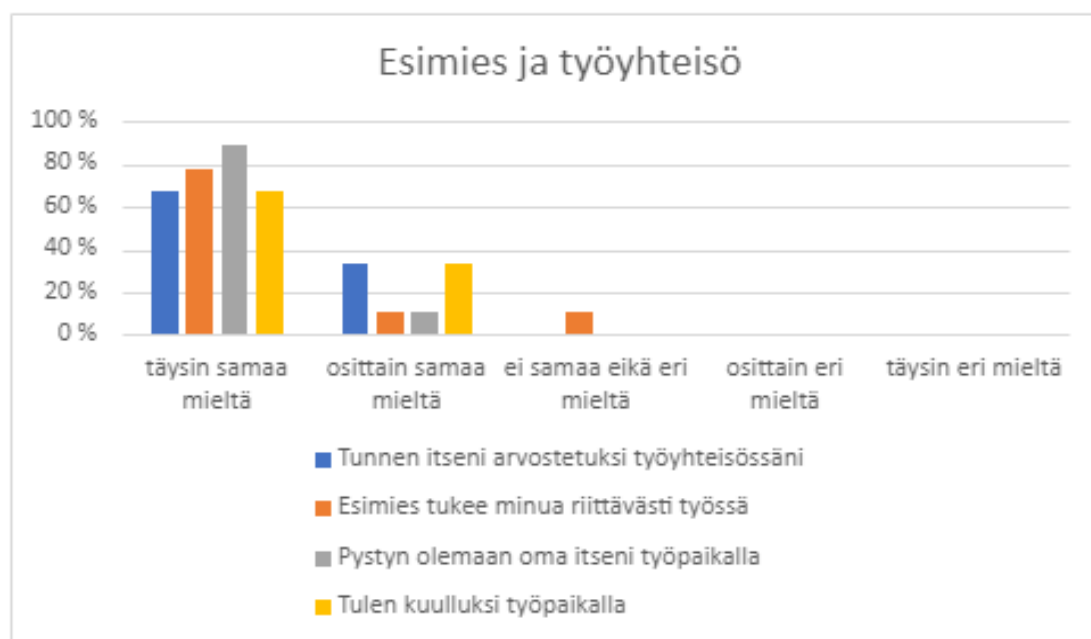
10.4 Esimies ja työyhteisö

Työntekijöistä 67 % koki *olevansa arvostettuja työyhteisössään* ja 33 % koki osittain saavansa arvostusta työyhteisössä. Vastausten keskiarvo oli 4,6.

78 % koki *esimiehen tukevan työssä* ja 11 % on osittain samaa mieltä. Loput 11 % ei osannut sanoa. Vastausten keskiarvo oli 4,6

89 % vastaajista koki *pystyvänsä olemaan täysin oma itsensä työpaikalla* ja loput 11 % on osittain samaa mieltä. Vastausten keskiarvo oli 4,8.

67 % kokee *tulevansa kuulluksi työpaikallaan*. Loput 33 % on osittain samaa mieltä. Vastausten keskiarvo oli 4,6.



Kuvio 5. Vastausten jakauma esimies ja työyhteisö - väittämiin

10.5 Avoimet kysymykset

Avoimissa kysymyksissä kysyimme mitä vastaajat kaipaavat lisää työnohjaukselta. Työnohjauksessa kaivattiin mm. työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamisen/ylläpitämisen keinoja, sopivampia keinoja/työvälineitä asiakkaiden kanssa työskentelyyn, struktuuria ja muistiota työnohjauksessa puhutuista asioista.

Kysyimme mitä epäkohtia vastaajat ovat huomioineet heidän työnohjauksessaan. Vastaajat mainitsivat, että yhdessä sovittuja asioita työnohjaukseen liittyen ei välttämättä jostakin syystä noudateta. Koettiin myös, ettei työnohjaajalla ole samanlaista kokemusta mielenterveyspotilaan ohjaustyöstä, joten joidenkin työnohjaajan neuvojen noudattaminen voi olla haasteellista. Ryhmätyönohjauksen vaiheiden loppuun saattamisessa on myös vastaajien mielestä hankaluuksia. Vastauksista tuotiin esille myös mielipide siitä, että työnohjauksen keinot eivät välttämättä sovellu juuri yksikön asiakaskuntaan liittyviin asioihin.

Avoimessa kysymyksessä useimmat vastaajat mainitsevat työhyvinvointinsa hyväksi. Osa on kuitenkin maininnut tässä yhteydessä oman jaksamisen vaihtelun esimerkiksi lisääntyneen stressin tai muiden henkilökohtaisten syiden takia.

Kysyimme myös mitkä tekijät vaikuttavat hoitajien työhyvinvointiin kohentavasti. Harrastukset, läheiset ja lepo ovat työn ulkopuolella olevia tekijöitä, jotka vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Työpaikalla työhyvinvointiin vaikuttavat vastaajien mielestä autonominen listan suunnittelu, töiden jakaantuminen tasaisesti työntekijöiden välillä, mahdollisuudet vaikuttaa oman työn sisältöön, joustava ja päättäväinen esimies, työnohjaus sekä vapaa-ajan erottaminen työajasta.

Työhyvinvoinnin alentavia tekijöitä taas kyselylomakkeeseen vastaajat mainitsivat normaalia kovemman stressin, työn hektisyyden ja kiireen, työtehtävät, joissa on määrääika, huonokäyttöiset asiakkaat tai työkaverit, pitkät työputket, epäonnistunut vuorosunnittelu, huonot yöunet sekä oman arjen kuormittavuus.

11 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Metsämuurosen (2011) mukaan on tervettä joskus epäillä kaikkea. Myöskään yksi tutkimustulos ei hänen mielestään merkitse sitä, että asia menee juuri niin kuin on raportoitu.

Tieteellisen tiedon edellytys on tiedon “kasaantuminen”. Tämän vuoksi on tärkeää tutustua tutkimuksen aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Joskus kuitenkin tutkimuksen etenemisen kannalta tutkijoiden pitää jo valmiiksi tutkitun tiedon lisäksi käyttää maalaisjärkeään, jolloin tutkijoiden on kyettävä tekemään ratkaisuja, mikä on oleellista tietoa ilmiön kannalta, mitä tietoa voidaan saada ja mikä tutkimusongelmassa tai -kysymyksissä on kiintoisaa ja selville ottamisen arvoista. (Metsämuuronen, 2011, s. 26-27.)

Saimme kerättyä kohderyhmästä suurimmalta osalta vastauksia tutkimusaineistoksi. Tämä vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, sillä osan työntekijöiden mielipiteitä ja ajatuksia emme saaneet mukaan tutkimustuloksiin. Jos vastausprosentti olisi ollut 100 %, olisimme saaneet tuotettua mahdollisimman kattavaa tietoa asioista, jotka yksiköissä toimivat sekä kehittämisajatuksia jatkoon.

Tutkimukseen vastattiin kyselylomakkeilla, vain vastaajien omasta tahdosta. Tämän toimme saatekirjeessämme esille, jonka avulla tiedotimme tutkimuksesta etukäteen kohderyhmälle. Saatekirjeeseen sisältyi tutkijoiden yhteystiedot sekä tutkimuksen aihe, tarkoitus ja tavoite, aineistonkeruun toteutus ja arvioitu ajankulu, kerättävän aineiston käyttötarkoitus, säilytys ja jatkokäyttö sekä vapaaehtoinen osallistuminen.

Kaikki tutkimuksen kohderyhmäläisistä olivat täysi-ikäisiä sekä huolehdimme, että vastaajien henkilöllisyys pysyi salassa. Tutkimukseen vastaaja laittoi täytetyn lomakkeen suljettuun laatikkoon, joka sijaitsi lukitussa toimistossa. Kun kyselyn vastausaika päättyi, tutkimuksen tekijät tarkastelivat lomakkeet. Säilytämme tutkimustuloksia puoli vuotta, jonka jälkeen hävitämme ne asianmukaisesti.

Kyselylomakkeessa emme kysyneet vastaajien ikää tai työskentelyvuosia, sillä emme koe niitä oleellisina tietoina tutkimuksessamme. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvia on suhteellisen vähän, joten näin ollen olisi ollut vaarana, että vastaaja olisi tunnistettavissa.

12 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kyselylomakkeen vastausten keskiarvo laskettiin vastausten arvoista asteikolla 1-5. Vastausvaihtoehto 1 tarkoittaa, että vastaaja on täysin eri mieltä ja 5 tarkoittaa, että vastaaja on täysin samaa mieltä. Joten jos keskiarvo olisi 3, voidaan olettaa, että kysymys on hankala eikä vastaaja osaa vastata siihen tai väittämien kanssa täysin eri mieltä ja täysin samaa mieltä olevia on keskiarvollisesti tasavertaisesti. Hyypäsen (2013) mukaan ei kannata liikaa kiinnittää huomiota keskiarvoihin, vaan vastausten hajonta kertoo tilanteen realistisemmin.

Laskettuamme vastaajien keskiarvon, saimme tulokseksi 4,4. asteikolla 1-5. Näin voimme vastausten perusteella yleisesti todeta, että työntekijöillä on omasta mielestään hyvät olosuhteet työpaikalla. Alhaisin tulos (3,2) saatiin kohdassa, koen stressiä työstäni. Siinä oli hajontaa ja suurin osa oli osittain samaa mieltä, siitä että kokee stressiä työssään. Vain pieni osa oli kuitenkin vain täysin tätä mieltä. Tämä on hyvä esimerkki edellä mainittuun Hyypäsen (2013) väitteeseen. Vastaajat eivät olleet väitteessä yksimielisiä, vaan jokainen koki stressimäärän työstä erilaiseksi, pieni osa ei kokenut ollenkaan stressiä työstään. Syytä tutkijoina emme tiedä, mitä asioita kohderyhmäläiset kokevat stressaavaksi työpaikallaan. Voidaan kuitenkin todeta, että erilaiset ihmiset kokevat stressiä samasta työstä enemmän tai vähemmän. Tutkijoille heräsi myös kysymys, että vaikuttaako työnohjaus stressiin vain helpottamalla, vai voiko se myös lisätä stressitekijöitä. Nämä olisivat mielenkiintoisia aiheita jatkotutkimuksien kannalta.

Työnohjaukseen liittyvissä kysymyksissä prosentuaalinen vastaajamäärä oli tyytyväisyyden puolella, mutta vastaajat eivät kuitenkaan suurimmaksi osaksi olleet täysin

tyytyväisiä työnohjaukseen. Hajontaa oli myös kysymyksessä osallistuvatko vastaajat aina työnohjaukseen, kun sitä on saatavilla. Tutkijoilla herää kysymys miksi vastaajat eivät osallistu työnohjaukseen, vaikka lähes kaikki pitävät sitä tarpeellisena. Kyseessä voi olla vuorotyön haasteet, etteivät vastaajat pääse paikalle, kun työnohjausta on tarjolla. Vastaajat kuitenkin kokevat olevansa lähes tai täysin tyytyväisiä ryhmätyönohjausmuotoon, joka toteutetaan yhtenä työntekijäryhmänä.

Väitteeseen, joka koski työnohjauksen riittävyyttä, olivat kaikki vastaajat vastanneet osittain tai täysin samaa mieltä. Tästä voitaisiin päätellä, että työnohjausta on tällöin riittävästi saatavilla. Tutkimuksen tekijät pohtivat myös onko työnohjausta liian paljon saatavilla, ja tämän vuoksi vastaajat eivät osallistu aina työnohjaukseen, kun sitä on tarjolla. Kuitenkin lähes puolet vastaajista ovat ”vain” osittain samaa mieltä väitteen kanssa, joten voidaan myös pohtia, onko työnohjausta kuitenkaan riittävästi.

Teimme alkuselvittelyjä etäyhteydellä yksikön johtajan kanssa, millainen käytäntö heillä on työnohjauksen suhteen. Meille selvisi sen toteutustavaksi ryhmätyönohjaus, joka molemmissa yksiköissä toteutetaan kerran kuukaudessa. Emme kuitenkaan saaneet kyselylomakkeen avulla selville, mitä työnohjaukseen tarkemmin sisältyy työyksikössä. Työnohjauksen sisältö on salassa pidettävää, mutta yleisistä sisällöistä voisi saada lisää tietoa, jolloin vaikutuksia työhyvinvointiin voisi paremmin arvioida.

Tutkimuksesta voidaan todeta, että kohderyhmäläiset viihtyvät työpaikalla. Esimies tukee työntekijöitä, pääsääntöisesti työntekijät kokevat itsensä arvostetuiksi työpaikalla sekä vastaajat pystyvät esiintymään omana itsenään. On kuitenkin tärkeää muistaa, ettei täydellistä työyhteisöä ole olemassa. Työyksiköissä on tärkeää tarttua työhyvinvointiin liittyviin ongelmatekijöihin, mutta ottaa myös esille työyhteisön vahvuuksia. Työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvän tutkimuksen teettäminen on jo pelkästään merkki ylempien tahojen kiinnostuksesta työntekijöiden hyvinvointia kohtaan. Suuri vastaajamäärä myös osoittaa kiinnostuksen omasta työhyvinvoinnistaan sekä sitoutumisesta kehitystoimiin.

Työhyvinvoinnin sekä työnohjauksen välistä riippuvuutta toisiinsa voi olla vaikea todistaa. Kyselylomakkeessa olemme keränneet tietoa työhyvinvointiin sekä

työnohjaukseen liittyvistä tekijöistä. Kyselylomakkeessa ei kuitenkaan ole tuotu ilmi suoraan sitä, miten työnohjaus vaikuttaa työhyvinvointiin tai toisinpäin, eikä siihen ole löydettävissä yksiselitteistä vastausta. Tutkijat ovat ajatelleet, että työhyvinvointi on monen tekijän summa mihin myös työnohjaus omalta osaltaan vaikuttaa.

Vastaajat olivat sitä mieltä, että työnohjaajalla ei ole samanlaista kokemusta mielen-terveyspotilaan ohjaustyöstä ja näin ollen työnohjaajan joitakin neuvoja voi olla vaikea noudattaa työtilanteissa. Jos työntekijät kokevat, etteivät saa riittävää apua työnohjaajalta liittyen potilastilanteisiin tai työnohjaajan kanssa ei pystytäkään käymään rehellisesti läpi tuntemuksiaan se voi vaikuttaa työn mutkattomuuteen ja näin ollen heijastua työhyvinvointiin negatiivisesti.

Läheisten, perheen, ystävien sekä työtovereiden tuki on työhyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeää. Varsinkin työkavereiden tuki on suuri voimavara, joka parantaa motivaatiota työskentelyssä ja sen avulla työtä jaksaa paremmin. Tärkeää on työpaikan ”me-hengen” rakentaminen, joka on jokaisen työyhteisöön kuuluvan vastuulla. Negatiivisuus ja positiivisuus tarttuu työntekijältä toiselle. Jokaisen työyhteisöön kuuluvan on siis välillä hyvä katsoa peiliin ja miettiä, onko oma vuorovaikutus työpaikalla avointa ja rakentavaa sekä mitä keskusteluaiheita kahvipöydässä on. ”Me-hengen” rakentamisen eri keinoja voivat olla mm. oma avoimuus, ratkaisukeskeinen toiminta ja puhe, yhteiset pelisäännöt, hyvien uutisten jakaminen muille, hyvän palautteen antaminen itselle ja muille sekä yhteinen tekeminen työyhteisön jäsenten kesken. (Kevan [www-sivut](#), 2021.) Työterveyslaitoksen sivujen mukaan työstressiä ja -uupumusta voidaan ennaltaehkäistä mm. huolehtimalla päivittäisestä palautumisesta. On muistettava, että työn vastapainoksi tarvitaan lepoa sekä muuta tekemistä, joka kuitenkin on työtoiminnasta poikkeavaa. Oman hyvinvoinnin sekä elämäntilanteen säännöllinen arviointi sekä epäkohtien esiin nostaminen niihin liittyvien tahojen kanssa. Jos tuntuu ettei tilanne muuten parane, terveydenhuollosta kannattaa hakea apua. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](#).)

Manka & Manka (2016, s. 91-92) kertoo kirjassaan, että mitä aikaisemmin pystytään puuttumaan työhyvinvoinnin kehittämiseen, sitä enemmän on käytettävissä keinoja tilanteiden ratkaisemiseksi. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei vain korjata jo syntyneitä

ongelmia vaan luodaan sellaiset työolot, joissa työntekijöiden on helppo toimia. Näin oma henkilökohtainen hyvinvointi kasvaa ja myös kustannuksilta säästytään. Työyhteisön hyvällä toiminnalla voidaan pienentää työkykyyn liittyviä riskejä sekä ratkoa ongelmia. Esimerkiksi mitä pidemmälle henkilökohtaiset sairastamiset sekä työyhteisön ristiriidat pääsevät, sitä kalliimmaksi se tulee myös työnantajalle. Työhyvinvointia kehittäessä olisi hyvä henkilöstön kanssa tehdä työhyvinvointisuunnitelma. Pohjaksi suunnitelmalle olisi hyvä selvittää sen hetkinen työhyvinvoinnin laatu esimerkiksi it-searviointeilla, yhteisökyselyillä tai muilla tavoin, kuten kehityskeskustelun avulla. Olisi hyvä koota myös tietoa siitä, minkälaisia merkkejä on jo työhyvinvoinnin puutteista, kuten vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja työtapaturmista koituvat kustannukset. Työyhteisön hyvinvointia voidaan lähteä parantamaan yhdessä työntekijöiden kanssa ensin miettimällä tavoitteita kehittämiseksi. Kannattaa keskittyä siihen mikä lisäisi hyvinvointia sen sijaan, että keskityttäisiin siihen mikä ei toimi tai mikä olisi vikana. (Manka & Manka, 2016, s. 95-96.)

Tutkijat ajattelevat, että tutkimuksessa käytetyllä kyselylomakkeella saatiin hyvää tietoa työntekijöiden tämänhetkisestä hyvinvoinnista sekä mitkä asiat kohentavat tai alentavat työhyvinvointia. Pohdittavaa tietoa saatiin myös työntekijöiden ajatuksista liittyen työnohjaukseen. On kuitenkin haastavaa löytää tiettyä selitystä työnohjauksen vaikutuksista työhyvinvointiin. Lähtökohtana on ajateltu, että työnohjauksen on todettu parantavan työn laatua sekä lisäävän työhyvinvointia.

Kysely antaa vain yleisesti tietoa kohderyhmän työhyvinvoinnin tilasta. Ehkä haastattelujen avulla olisi saanut enemmän irti hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin liittyvistä ongelmista. Tutkimuksen tulokset on siis hyvä käydä läpi kohderyhmän sekä heidän esimiehensä kanssa. Näin saadaan keskustelua aikaiseksi ja esille nousseita kehityskohteita on helpompi lähestyä.

LÄHTEET

Ahonen, J. 2000. Narratiivinen lähestymistapa työnohjauksessa. Pro gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 19.7.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/87673/gradu00042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alhainen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2016. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Asakura, K., Asakura, T., Satoh, M., Watanabe, I. & Hara, Y. 2020. Health indicators as moderators of occupational commitment and nurses' intention to leave. Japan Journal of Nursing Science

Attendon www-sivut. Attendo Friitala. Viitattu 7.12.2020. <https://www.attendo.fi/yksikot/attendo-friitala/#section-4>

Attendon www-sivut. Attendo Torpparintupa. Viitattu 7.12.2020. <https://www.attendo.fi/yksikot/attendo-torpparintupa/>

Attendon www-sivut. Attendo yrityksenä. Viitattu 26.7.2021. <https://www.attendo.fi/tietoa-attendosta/attendon-visio-ja-arvot/>

Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Tammi.

Flinkman, M. 2014. Young registered nurses intent to leave the profession in Finland- a mixed method study. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Hayward, D, Bunkay, V, Wolff, AC & MacDonald, V. 2016. A qualitative study of experienced nurses' voluntary turnover: learning from their perspectives. Journal of Clinical Nursing.

Hilpelä, I., Karkama, A., Kyhäräinen, J., Kyhäräinen, T., Riikonen, T., Ruponen, R. & Siltala, P. 1993. Kasvu ja kehittyminen työnohjaajaksi: Raportti työnohjaajakoulutuksesta. Terveiden ja Hyvinvoinnin laitos. Julkari, 7.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12 painos. Helsinki; Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Helsinki; Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. Painos. Helsinki; Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hyypä, H. 1983. Avointen järjestelmien teoria työnohjauksen viitekehyksenä. Oulun yliopisto, kasvatustieteen tiedekunta.

Hyypä, M & Kronholm, E. 1994. Kyselylomake tutkimusvälineenä. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim. Nr. 17.

Hyypänen, R. 2013. Esimiesosaaminen, liiketoiminnan menestystekijä. Edita Publishing Oy.

Ilves, T. 2015. Sosiaali- ja terveysalan yrityksen esimiesten työhyvinvointi. Saimaan ammattikorkeakoulu. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Viitattu 29.8.2021.

Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Kallasvuo, A., Koski, A., Karvinen-Niirikoski, S., Keskinen, S. & Harminen, J. 2017. Monimuotoinen työnohjaus ja työnohjaajakoulutus. Helsinki; Suomen työnohjaajat ry. 1. Painos.

Kananen, J. 2008. Kvali- Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomenyliopisto paino Oy – Juvenes Print.

Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-M. & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki; Edita Prima Oy.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - kehittämisohjelman laatiminen. 1.painos. Helsingin seudun kauppakamari.

Kevan www-sivut. 2021. Oma työhyvinvointi. Huolehdi omasta työhyvinvoinnista. <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>

Koli, A. 2015. Henkilökunnan työhyvinvointi mielenterveys – ja päihdekuntoutujien asumispalvelussa. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Amk-opinnäytetyö. Viitattu 29.8.2021.

Kumpula, H. 1999. Dialogeja: jaettuja kokemuksia. Oulun yliopisto, Opetuksen kehittämissyksikön julkaisuja, 11.

Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Itä-suomen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 28.9.2021.

Kärkkäinen, M-L. 2012. Työnohjauksen monimuotoisuus. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Porvoo: Fioca Oy. 9-10.

Linna, M-L. 1998. Työnohjaus palvelualoilla Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä, 6.

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

Metsämuuronen, J. 2011. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1. painos. Helsinki; International Methelp Oy.

Motv- www-sivut. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. <https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Niskanen, P., Sorri, P. & Ojanen, M. 1988. Auta auttamaan- käsikirja työnohjauksesta. Helsinki; WSOY.

Paunonen-Ilmonen, M. 2001. Työnohjaus: toiminnan laadunhallinnan varmistajana Helsinki: WSOY.

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jokioinen; e-Oppi Oy.

Puosi, T & Tujunen, M. 2010. Hoitajien jaksaminen mielenterveystyössä. Hämeen ammattikorkeakoulu. Amk- opinnäytetyö. Viitattu 29.8.2021.

Puttonen, S. Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointia paremmaksi. Työterveyslaitos; Helsinki. Viitattu 12.10.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ranta, I. & Tilander, E. 2014. Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto. Helsinki; Fioca.

Riikonen, E., Tuomi, K., Seitsamo, J & Vanhala, S. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä yritys. Helsinki; Työterveyslaitos.

Räsänen, M. 2006. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Teoksessa P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

Shemueli, R., Dolan, S., Seretti, A., & Del Prado, D. 2016. Burnout and engagement as mediators in the relationship between work characteristics and turnover intentions across two Iberian-American nations. Stress and Health.

Siltala, P., Hilpelä, I., Karkama, A., Kyhäräinen, J., Kyhäräinen, T., Riikonen, K. ja Ruponen, R. 1993. Kasvu ja kehittyminen työnohjaajaksi. Raportti työnohjaajakoulutuksesta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. Työhyvinvointi. Viitattu 29.8.2021.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Strauss, A. & Corbin, J. 1990. Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques. Sage Publications. London.

Suomen työnohjaajien www-sivut. 2021. Työnohjaus. Viitattu 16.9.2021.
<https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

Suomen lähi- ja perushoitajaliiton www-sivut. Työhyvinvointi hoitotyössä. Viitattu 16.9.2021. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. painos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, K., Vanhala, S., Seitsamo, J. & Riikonen, E. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä yritys. Työterveyslaitos.

Työterveyslaitokset www-sivut. Työhyvinvointi. Viitattu 29.8.2021
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitoksen www-sivut. Stressi ja työuupumus. Viitattu 14.9. 2021 Stressi ja työuupumus - Työterveyslaitos (ttl.fi)

Uutela, U. 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tuke-
massa – Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä.
Akateeminen väitöskirja. Lapin Yliopisto. Viitattu 28.9.2021 [https://lauda.ulap-
land.fi/bitstream/handle/10024/63708/Acta%20electronica%20Universitatis%20Lap-
poniensis%20256.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63708/Acta%20electronica%20Universitatis%20Lapponiensis%20256.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki; Tammi.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Jyväskylä; Tammi.

Hakutulokset

tieto- kanta	hakusanat ja hakutyyppi	tulok- set	hyväksy- tyt
Samk Finna	Työnohjaus AND Mielenterv*	78	1
	Rajaukset: 2015-2020, suomen kieli.		
	Työhyvinvointi AND Työnohjaus	91	1
	Rajaukset: 2015-2020, suomen kieli, kirja.		
Medic	Työnohjaus	30	1
	Rajaukset: 2015-2021		
	(Työnohja* OR Työnohjaus) AND Mielenterv*.	28	2
	Rajaukset: 2015-2021, suomen kieli, vain koko- tekstit.		
	(Mental illness OR Mental health) AND Nurse	27	0
	Rajaukset: 2015-2020, English		
	Well-being at work AND Mental Health AND Nurse.	5	0
	Rajaukset: 2015-2021, english.		
	(Well-being at work OR Coping at work) AND Nurse.	33	0
	Rajaukset: 2015-2021, english.		
	Well-being AND (Nurse OR Employee).		

	Rajaukset: 2015-2021, english. Professional guidance AND Mental health AND Nurse. Rajaukset: 2015-2021, english	7	1
		2	0
Theseus	Työhyvinvointi AND Mielenterv* Rajaukset: Ylempi AMK-opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu, hoitotyö, 2010-2021. (Työhyvinvointi OR Työssäjäksäminen) AND Hoitaja Rajaukset: Ylempi AMK-opinnäytetyö, hoitotyö, 2010-2021. (Ohjaus OR Neuvonta) AND (hyvinvointi OR tyytyväisyys) AND (Mielenterveys Or Psykkinen). Rajaukset: Suomen kielinen, AMK-opinnäytetyö, hoitotyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu, 2010-2021.	37	5
		5	2
		35	0
Google Scholar	Työhyvinvointi hoitotyössä -opinnäytetyö Rajaukset: 2021. Työhyvinvointi -opinnäytetyö Rajaukset: 2016-2021. Työnohjaus -opinnäytetyö Rajaukset: 2020-2021.	112	0
		2920	1
		308	1

Saatekirje

Pori 22.3.2021

Hyvät Attendon yksiköiden hoitotyöntekijät. Olemme Satakunnan ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä aiheesta - Työnohjaus osana hoitotyöntekijöiden työssäjaksamista mielenterveyskuntoutujien asumispalveluyksikössä. Opinnäytetyömme tarkoituksena on kerätä tietoa mielenterveyskuntoutujien asumisyksikön hoitohenkilökunnan työssäjaksamisesta.

Toteutamme opinnäytetyömme kyselylomakkeiden avulla, joihin kutsumme hoitohenkilöstön vastaamaan. Osallistuminen edellyttää kyselylomakkeeseen vastaamista sekä sen palauttamista kyselyn tekijöille. Kyselyyn vastaaminen on luottamuksellista sekä vapaaehtoista! Toivomme mahdollisimman monen vastaavan. Näin saamme kerättyä tarpeeksi materiaalia työtämme varten ja luotettavaa tutkimustietoa. Opinnäytetyöntekijöillä sekä ohjaajalla on vaitiolovelvollisuus. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä. Kysely on lyhyt ja sen vastaamiseen menee korkeintaan 15 minuuttia. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa n. kuukausi. Vastaaminen on suositeltavaa työnohjauksen jälkeen eli 29.3 alkaen. Kyselylomakkeisiin vastaaminen päättyy 31.4 ja vastatut lomakkeet laitetaan lukollisissa tiloissa oleviin suljettuihin laatikoihin.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Mikko Nieminen Satakunnan ammattikorkeakoulu. puh. XXXXX Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan internetissä osoitteessa Theseus.fi

Ystävällisin terveisin

Oona Aren & Emilia Kaissalo.

Kyselylomake

Työnohjaus osana hoitohenkilökunnan työhyvinvointia mielenterveyskuntoutujien asumisyksikössä.

Rastita vaihtoehto, joka vastaa mielipidettäsi ja kokemustasi parhaiten. Valitse yksi vaihtoehto. Lomake sisältää myös avoimia kysymyksiä

Oma jaksaminen

Koen olevani työkykyinen ja työkykyinen.

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Minulla on tarpeeksi vapaa-aikaa töiden ohella.

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Koen stressiä työstäni.

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Työhyvinvointi

Viihdyn työpaikallani

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Tunnen olevani motivoitunut työhöni

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Koen työni tarpeeksi haastavaksi

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Työpaikalla pystyn kehittämään uusia ja vanhoja taitoja

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Työnohjaus

Mielestäni työnohjaus on tarpeellista työyksikössäni

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Saan riittävästi työnohjausta

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Osallistun työnohjaukseen aina kun sitä on saatavilla

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Olen tyytyväinen ryhmä työnohjaukseen

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Esimies ja työyhteisö

Tunnen itseni arvostetuksi työyhteisössä

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Esimies tukee minua riittävästi töissä

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Pystyn olemaan oma itseni työpaikalla

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Tulen kuulluksi työpaikallani

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En ole samaa, enkä eri mieltä
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Avoimia kysymyksiä

Mitä kaipaisit lisää työnohjauksesta?

Oletko huomannut joitakin epäkohtia työnohjaukseen liittyen? Jos olet, niin minkälaisia?

Minkälaiseksi koet tämänhetkisen työhyvinvointiasi?

Mitkä tekijät kohentavat sinun työhyvinvointiasi?

Mitkä tekijät alentavat sinun työhyvinvointiasi?

Oma kommentti

Kiitos vastauksista!