



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

OHJAAJIEN TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUS SOSIAALIALAN YKSIKÖSSÄ

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö
Kevät 2013
Mari Eskelinen

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelma

ESKELINEN, MARI:
Ohjaajien työhyvinvoinnin kartoitus sosiaalialan yksikössä

Sosionomi, AMK opinnäytetyö, 49 sivua, 2 liitesivua

Kevät 2013

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yhden sosiaalialan työyksikön työhyvinvointia ja kartoittaa työntekijöiden ajatuksia heidän omasta työssä jaksamisestaan. Työyhteisössä on tehty paljon erilaisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tutkimuksen avulla pyrittiin myös selvittämään niiden hyödyllisyys ko. työyksikön työhyvinvointiin. Tulosten avulla oli tarkoitus saada työntekijöiden omat ajatukset heidän työhyvinvoinnistaan kuuluville ja tuoda esille työyhteisön voimavaroja ja kehittämiskohteita työssä jaksamiseen liittyen.

Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen ja sen aineisto on saatu haastattelemalla sosiaalialan työyksikön 9:sää työntekijää. Aineiston analyysinä on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä. Tutkittavasta yksiköstä löytyi monia työhyvinvointia edistäviä asioita sekä kehittämiskohteita. Tutkimuksen mukaan samat asiat voivat olla edistämässä sekä viemässä voimavaroja työhyvinvoinnilta. Tutkimuksen toimeksiantaja jää anonyymiksi ja tutkimustulokset jäävät toimeksiantajan käyttöön.

Asiasanat: työhyvinvointi, työhyvinvoinnin edistäminen, työyhteisö

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

ESKELINEN MARI:

A survey of supervisors' well-being in a social services unit

Bachelor's Thesis in Social Services.
appendices

49pages, 2 pages of

Spring 2013

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to find out how the social work department is experiencing their well-being at work. There has been a wide range of measures in the workplace to promote well-being. The purpose of this thesis was also to find out whether they are useful. The results are intended to provide workers opinions relating to their well-being at work and find out the work community's resources and development goals.

This thesis is qualitative and the material was collected by interviewing the nine employees of the social unit. The data was analyzed using a content analysis.

The results show that well-being at work consists of many different things. The study found that in the work unit there are a number of things that contribute to well-being at work. The study also shows that the same things may enhance as well as hinder the promotion of well-being at work. The commissioner of the study stayed anonymous and they got the results.

Key words: well-being at work, promotion of well-being at work,

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINTI	3
2.1	Työhyvinvoinnin määrittelyä	3
2.2	Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö	6
2.3	Yksilön työhyvinvointi	7
2.4	Työhyvinvointiin vaikuttaminen organisaatiossa	9
3	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	11
4	TUTKIMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA	16
5	TUTKIMUKSEN TAUSTATIETOJA	19
5.1	Tutkimuksen kohdejoukko	19
5.2	Sosiaalialan yksikön keinoja työhyvinvointiin liittyen	19
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
6.1	Tavoite ja tarkoitus	22
6.2	Aineiston hankinta	22
6.3	Aineiston analyysi	24
6.4	Prosessin eteneminen	26
7	TUTKITTAVAN TYÖYHTEISÖN TYÖHYVINVOINTI	28
7.1	Työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista	28
7.1.1	Voimavaroja tuovat asiat	30
7.1.2	Voimavaroja vievät asiat	34
7.2	Työhyvinvoinnin kehittäminen	37
8	EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	42
9	POHDINTA	45

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Manka, Kaikkonen ja Nuutinen (2007) ovat tutkineet työhyvinvointia ja heidän tutkimustulostensa mukaan viime vuosien aikana työn mielekkyys sosiaalialalla on vähentynyt ja kiire kasvanut. Vahvistamalla työn voimaannuttavia puolia on mahdollista kehittää työhyvinvointia. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 3.) Kehittämällä työyhteisöä voidaan parantaa käytäntöjä ja toimintaa. Kehittämisen lähtökohtana on ajatus siitä, että ihmiset ja asiat voivat muuttua, kun niille annetaan mahdollisuus. Kehittämistä ei voida irrottaa erilliseksi osaksi vaan se on osa arkityötä. (Multanen, Bredenberg, Koskensalmi, Lanttio & Pahkinen 2004, 12.)

Työelämän haasteellisuus ja työtehtävien monipuolisuus ovat lisääntyneet ja samalla työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut yritysten ja yhteisöjen menestymisessä. Panostamalla työhyvinvoinnin kehittämiseen yritykset saavat selkeitä taloudellisia etuja mm. vähentyneinä sairauspoissaoloina, työkyvyttömyyden aiheuttamien eläkekustannuksien pienenemisenä ja työn tehokkuuden nousemisena. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 7.)

Tämä opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja sen tuloksia on tarkoitus hyödyntää tutkittavan työyksikön ja organisaation työhyvinvoinnin kehittämiseen. Opinnäytetyössä tutkitaan yhden sosiaalialan työyksikön työhyvinvointia. Tarkoituksena on selvittää tutkittavan työyksikön työntekijöiden työhyvinvointia ja kartoittaa heidän ajatuksiaan heidän omasta työssä jaksamisestaan.

Työyhteisössä on tehty paljon erilaisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tutkimuksen avulla pyritään selvittämään myös niiden hyödyllisyys. Tavoitteena opinnäytetyössä on saada työntekijöiden ajatukset omasta työhyvinvoinnistaan kuuluviksi ja löytää työyhteisön voimavaroja ja kehittämiskohteita työssä jaksamiseen.

Inspiraatio opinnäytetyön aiheeseen on tullut oman kiinnostuksen ja työkokemuksen perusteella. Aihe on ajankohtainen niin tutkittavalle työyksikölle ja organisaatiolle kuin myös muillekin organisaatioille 1.6.2012 uudistuneen työterveyshuoltolain vuoksi. Uudistunut työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajia entistä aktiivisempaan yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa.

Työhyvinvoinnin edistäminen on koko työyhteisön hyöty ja kaikilla työyhteisön jäsenillä on vastuu sen kehittämisestä.

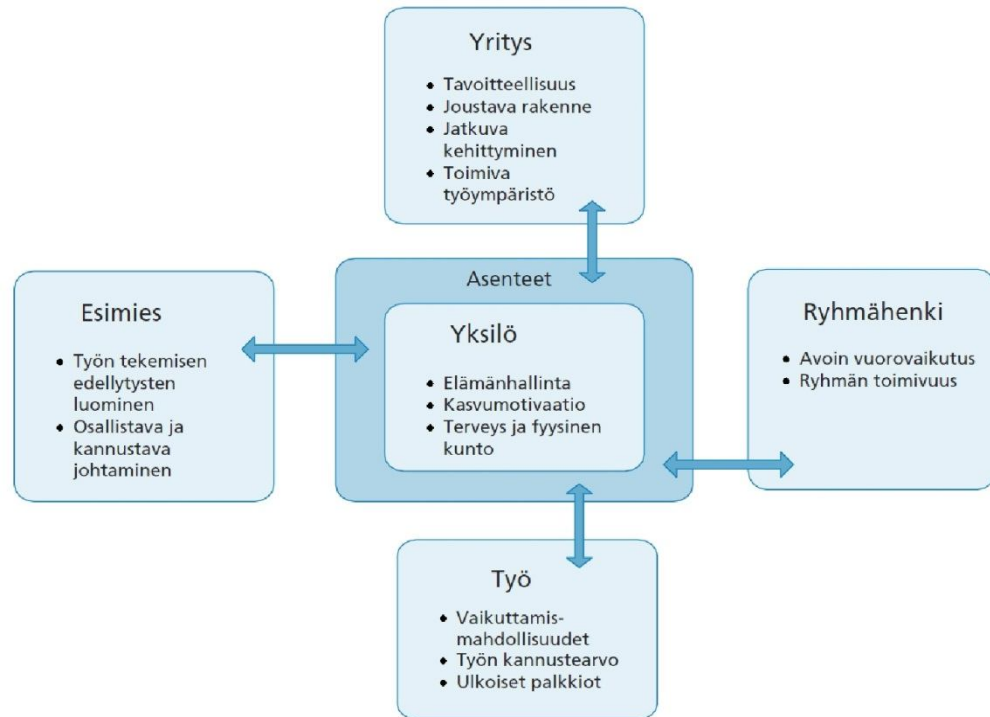
2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvointia luonnehditaan monesti fyysisen kunnon ja hyvän terveyden ylläpitämisen ja kehittämisen toiminnaksi. Työhyvinvointi on nähtävä kuitenkin laajempänä käsitteenä kuin vain fyysisen hyvinvoinnin riskitekijöiden minimoimisena. (Pakka & Rätty 2010, 6.) Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät kuten mm. organisaation toimintatapa ja johtaminen, ilmapiiri, työ ja ihminen itse ja hänen omat tulkintansa (Manka ym 2007, 3).

Työterveyslaitos (2011) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti ”työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. Henkilöstön voidessa hyvin toimii se työpaikan tärkeimpänä voimavarana. (Työterveyslaitos 2011a.) Työhyvinvoinnille löytyykin monta erilaista määritelmää riippuen siitä mistä näkökulmasta asiaa tarkastellaan. Terävän ja Mäkelä-Pusan (2011) mukaan työhyvinvointi on kokonaisvaltainen toimintatapa johon vaikuttavat mm. fyysisen kunnon kehittäminen ja terveys. Lisäksi siihen vaikuttavat yksilön ja organisaation toimivuuden ja johtamisen lisäksi yhteisön ilmapiiri ja työ itsessään. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 6.)

Mankan (2006) määritelmä työhyvinvoinnista on Terävän ja Mäkelä-Pusan (2011) kanssa samansuuntainen. Työhyvinvointia ei ymmärretä nykyään vain yksittäisen työntekijän hyvinvoinniksi vaan sitä tarkastellaan koko työyhteisön toimivuutena. Manka kuvaa työhyvinvointia työhyvinvointikaavion avulla (kuvio 1), jossa on kuvattuna keskiössä yksilö ja hänen voimavaransa sekä neljä sivuilla olevaa laatikkoa kuvaavat muita vaikuttavia tekijöitä yksilön työhyvinvointiin liittyen. (Manka 2006, 6.)



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin kaavio (Manka 2006)

Luukkalan (2011) mukaan työhyvinvoinnin ytimessä on osaaminen. Voimaantuminen ja hallinnantunne voidaan saavuttaa silloin, kun työntekijä kokee osaavansa tehdä työtään. Työntekijän ei tarvitse kuluttaa ylimääräistä energiaansa jännittämiseen ja miettimiseen miten pystyy selviytymään työstään. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että osaaminen ja vaatimustaso ovat tasapainossa. Kolmantena vaikuttavana tekijänä työhyvinvointiin osaamisen ja vaatimustason lisäksi Luukkala pitää sosiaalista tukea. Erityisesti oman lähiesimiehen tuki on tärkeää. (Luukkala 2011, 31 - 32.)

Määriteltäessä työhyvinvointia on hyvä määritellä siihen olennaisesti liittyvä työkyvyn käsite. Sekä työhyvinvointi että työkyky koostuvat monista eri asioista. Niihin vaikuttavat oleellisesti mm. työntekijän omat voimavarat liittyen työhön ja työntekoon sekä ulkopuolinen ympäristö, joka tuo myös oman vaikutuksensa. Ilmarisen työkykytalon avulla (kuvio 2.) voidaan kuvata työkyvyn moninaisuutta. Ilmarinen kuvaa työkykyä nelikerroksisella talolla, jossa alimmaisena kerroksena eli talon perustana on terveys. Yksilön henkilökohtaiset voimavarat ovat kuvattuna kolmena alimpana kerroksena ja neljäs kerros kuvaa työtä ja työoloja.

Taltoa ympäröi yhteiskunta, perhe ja lähiyhteisö, jotka kaikki vaikuttavat työkykyyn. (Ilmarinen 2005; Talentia 2011.)



KUVIO 2. Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 2005)

Tarkasteltaessa työhyvinvointia on siis väistämättä tarkasteltava työkykyä. On myös hyvä määrittää mistä näkökulmasta niitä tarkastellaan kussakin työyhteisössä. Tarkastelun näkökulmaan vaikuttaa oleellisesti mm. millaista työtä työyhteisössä tehdään, kuinka suuri työyhteisö on ja mitä asioita työyhteisön työhyvinvoinnilla halutaan saavuttaa.

2.2 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö

On olemassa useita lakeja, jotka määrittävät ja edistävät työhyvinvoinnin parantamista ja ylläpitämistä työpaikoilla. Jokaisella työpaikalla tulisi olla tiedossa omat oikeudet ja velvollisuudet työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyen.

Työsopimuslaki edellyttää työnantajalta hyvien suhteiden ylläpitämistä niin työntekijöitä kohtaan kuin työntekijöiden välilläkin. Laki edellyttää myös että työnantaja huolehtii työntekijän suoriutumisesta työstään jos yritys muuttaa omaa toimintaansa tai työntekijän tehtäväkuvaa tai työmenetelmiä. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen, jotta työtapaturmia voitaisiin ennaltaehkäistä ja työkykyä ylläpitää. Työnantajan tulee huolehtia, että työpaikalla on olemassa työsuojelun toimintaohjelma, josta selviävät työpaikan työturvallisuuden kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. (Työturvallisuuslaki 38/2002.)

Työsuojeluun liittyy erilaisia säännöksiä ja työsuojelun valvontalain tarkoituksena on varmistaa, että säännöksiä noudatetaan työpaikoilla. Lisäksi sen tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisten, työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnalla. Työntekijöillä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työpaikkansa turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työntekijällä on myös mahdollisuus kutsua työsuojeluvaltuutettu turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. (Työsuojelun valvontalaki 44/2006.)

Yhteistoimintaa toteutetaan organisaatiossa työnantajan ja työntekijöiden edustajien, kuten mm. luottamusmiesten kesken. Yhteistoimintalaki edellyttää, että yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan tulee käsitellä työhönoton periaatteet, yksityisyyden suojaan liittyviä asioita, henkilöstösuunnitelma, koulutustavoitteet sekä tasa-arvosuunnitelma. (Yhteistoimintalaki 334/2007.)

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa yhdessä työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijöiden kanssa. Laki velvoittaa työnantajan laatimaan kirjallisen työterveyshuollon toimintasuunnitelman, josta ilmenevät työterveyshuollon tavoitteet, työpaikan tarpeet ja toimenpiteet. Laki uudistui 1.6.2012, uudistuksen tarkoituksena on mm. tiivistää yhteistyötä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon välillä. Laissa on säädetty uutena kohtana työnantajan velvollisuus ilmoittaa työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun työntekijän poissaolo on ollut jatkuvaa kuukauden ajan. (Työterveyshuoltolaki 1338/ 2001.)

Työeläkelaisissa edellytetään työnantaja kustantamaan ja järjestämään jokaiselle työntekijälleen vähimmäisvaatimukset täyttävä eläketurva. Työntekijä on velvollinen maksamaan osan kustannuksista maksamalla työeläkevakuutusmaksuja. Työeläkelain mukaan työntekijällä on oikeus jäädä työkyvyttömyys- ja vanhuuseläkkeelle. (Työeläkelaki 242/ 2002.)

Työnantajien tulee edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuolesta johtuva syrjintä. Työolot on kehitettävä sellaisiksi, joissa sekä miehet, että naiset voivat työskennellä ja joissa molemmilla sukupuolilla on samanlaiset mahdollisuudet työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. (Tasa-arvolaki 232/ 2005.)

2.3 Yksilön työhyvinvointi

Jokainen työntekijä voi kokea työnsä eri tavalla riippuen omista havainnoistaan ja tulkinnoistaan. Hyvään työhön kuuluvat kuitenkin omaan työhön liittyvät vaikuttamismahdollisuudet. Työn monipuolisuus ja uuden oppimisen mahdollisuus ovat hyvän työn edellytyksiä. Hyvästä työstä työntekijä voi saavuttaa työnhallinnan tunteen, joka vähentää stressiä, sairastumisriskiä ja motivaation puutetta. (Manka ym. 2007, 9.)

Yksilön käyttäytymiseen vaikuttavat oman kokemuksellisuuden ja persoonan lisäksi mm. asenteet, osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto. Asenteiden kautta jokainen yksilö voi nähdä työpaikkansa eri tavoin, sillä niiden perusteella ihminen havainnoi ja tulkitsee ympäristöään. (Manka ym. 2007, 8.) Hakasen (2011) mukaan työntekijän kokemus työn monipuolisuudesta ja tunne omista kehittymismahdollisuuksistaan voivat parhaimmillaan johtaa siihen, että työntekijä pystyy käyttämään työssään tärkeimpiä vahvuuksiaan. Omien vahvuuksien hyödyntäminen ja käyttäminen työssä saa tuntemaan itsensä tarpeelliseksi ja osaavaksi. Toisen työntekijän mielestä sama työpaikka voi siis olla innostava kun toisen mielestä se voi olla tukahduttava. Riittävä itsesääätelyn mahdollisuus työssä on yksi tärkeimmistä työnvoimavaroista ja se mahdollistaa innostuneisuuden ja uudistuvan toiminnan. (Hakanen 2011, 52 - 53.)

Työn imu (work engagement) voidaan ymmärtää pysyväluonteiseksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi (Rauramo 2008, 17). Työn imu tarkoittaa työhyvinvoinnin tilaa, jossa työntekijä on valmis panostamaan ja antamaan täyden panoksensa työn tavoitteiden eteen. Vastineeksi panostuksestaan hän kokee työnsä olevan merkityksellinen ja työympäristönsä mielekäs. (Hakanen 2011, 38.) Työn imua kokevaa henkilöä voidaan kuvata kolmella eri tekijällä, joista tarmokkuus on ensimmäinen. Tarmokas työntekijä jaksaa ja haluaa panostaa työtehtäviin ja hän ponnistelee niissä myös vaikeissa tilanteissa. Toinen tärkeä tekijä kuvattaessa työn imussa olevaa työntekijää on omistautuminen. Hän kokee työnsä merkitykselliseksi ja omaa ylpeyttä työtään kohtaan. Kolmas tekijä on uppoutuminen työhön. Kokiessaan työnsä mielekkääksi työ vie ikään kuin mennessään ja siihen uppoutuu huomaamatta. (Pakka & Rätty 2010, 8.)

Hakasen (2011) mukaan työn imu työyhteisössä on tarttuvaa. Innostunut työkaveri voi tartuttaa asenteensa myös muihin työntekijöihin innostuksellaan. On innostavampaa työskennellä innostuneen työkaverin kanssa, kuin vaikka rutiininomaisesti työnsä suorittavien ”kaikki tietävien” työkavereiden kanssa. (Hakanen 2011, 60.) Negatiivinen ilmapiiri puolestaan voi levitä helposti ja sen vuoksi työhyvinvoinnista huolehtiminen on sekä yksilöiden että koko työyhteisön asia. Hyvinvoiva yksilö voi levittää positiivista ajattelua työyhteisössään kun hän kokee saavansa työstä tarpeeksi onnistumisen elämyksiä ja käyttää osaamistaan. (Pakka & Rätty 2010, 7.)

2.4 Työhyvinvointiin vaikuttaminen organisaatiossa

Hyvä työyhteisön jäsen ylläpitää, kehittää ja jakaa omaa tietoaan myös muille. Hän myös osallistuu aktiiviseen vuorovaikutukseen ja esittää erilaisia ratkaisumalleja. Yksilön sitoutuneisuus sovittuihin toimintatapoihin ja työyhteisön sääntöjen noudattaminen hyvien käytöstapojen lisäksi vahvistavat koko työyhteisön työhyvinvointia. (Pakka & Rätty 2010, 12.) Hyvä henki työyhteisöön syntyy mm. toisen työn arvostamisesta, avoimuudesta, auttamishalusta, onnistumisesta ja luottamuksesta. Avointa vuorovaikutusta tarvitaan myös luotaessa hyvää henkeä työyhteisöön. Lisäksi hyvinvointiin työyhteisössä tarvitaan hyvää päätöksentekoa, johtamista, vaikuttamismahdollisuuksia ja resursseja. (Manka ym. 2007, 9.)

Työyhteisöllä voidaan tarkoittaa montaa eri asiaa. Koko työpaikka, sen osasto, työryhmä tai työtiimi voi kaikki tarkoittaa työyhteisöä. Sen vuoksi sanaa työyhteisö käytettäessä onkin tärkeää määritellä mitä sillä kulloisessakin asiayhteydessä tarkoitetaan. Työyhteisöllä on yleensä yhteinen tavoite, yhteiset aineelliset voimavarat ja taidot ja työyhteisön jäsenet työskentelevät yhdessä. (Koivisto 2001, 19.) Työyhteisön voimavarana voi olla yhteinen käsitys työyhteisön pystyvyydestä ja sen tehtävän merkityksestä (Hakanen 2011, 60).

Työhyvinvoinnin syntymiseen tarvitaan jatkuvasti systemaattista johtamista, strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvoinnin arviointia (Manka ym 2007, 7). Kaikki ovat vastuussa työhyvinvoinnista, mutta johtamisella voidaan vaikuttaa koko työyhteisön työhyvinvointiin. Esimies on isona osana luomassa työyhteisön hyvinvointia. Hyvillä organisaation linjauksilla voidaan vaikuttaa terveyteen, hyvinvointiin ja parantaa siten työntekijöiden suorituskykyä. (Carroll 2008, 11.)

Koiviston (2001) mukaan henkilöstötoiminnan tehtävä on muuttunut 2000-luvulla yhä enemmän hallinnoijasta suunnannäyttäjäksi. Esimiehen on oltava nykyään näkijä ja uudistaja sekä samaan aikaan tekijä ja kehittäjä. (Koivisto 2001, 23.) Suunnannäyttävyys johtajuudessa antaa tilaa myös työntekijöille. Jaetun ja voimaannuttavan johtajuuden ansioista työyhteisö voi saada enemmän tilaa erilaisuudelle ja innovatiivisuudelle (Manka & ym 2007, 9). Esimieheltä ja

organisaatiolta saatu tuki, ohjaus ja palaute haastavissa työtilanteissa voi olla työn keskeisimpiä voimavaroja (Hakanen 2011, 57). Tärkeäksi osaksi esimiestyötä on noussut vuorovaikutus, kuten kuunteleminen, kannustaminen ja luottamuksen rakentaminen (Manka & ym 2007, 9). Varhainen puheeksi ottaminen on yksi keino, jolla voidaan tukea työyhteisöä tai yksittäistä työntekijää. Varhaisen puheeksi ottamisen avulla voidaan päästä käsittelemään vaikeita asioita, ennen kuin niistä tulee suurempia ongelmia. (Manka & ym 2007, 20.) Carrollin (2008) mukaan mitä varhaisemmassa vaiheessa asioihin puututaan sitä paremmin se vaikuttaa mm. sairauspoissaolojen vähentymisenä (Carroll 2008, 12). Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu työyhteisön kaikille jäsenille, mutta viime kädessä päävastuu siitä on organisaation ylimmällä johdolla. Yksikkö tasolla lähiesimies on työhyvinvoinnin edistämisen tärkein vaikuttaja. (Rauramo, 2008, 146.)

Työpaikan ilmapiiri on Nummelinin (2008) mukaan keskeinen työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Ihmissuhteiden keskinäiset toimivuudet ovat rakentamassa työyhteisön työilmapiiriä. (Nummelin 2008, 54.) Työyhteisön työhyvinvointi koostuu kaikkien jäsenten työhyvinvoinnista ja yksittäisten ihmisten vaikutus on merkittävä koko työyhteisön ilmapiirille. (Ojala & Ahonen 2005, 30, 32). Tehtäessä töitä ihmisten parissa vaikuttavat myös yksilöiden persoonat väkisin työilmapiirin muodostumiseen. Rauramon (2008) mukaan ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytyksenä ovat yhteisöt ja yhteisöllisyys. Ihmisen itsetunto kasvaa ja kehittyy hänen ollessaan tekemisissä toisten ihmisten kanssa ja saatuaan positiivista palautetta kehittyä se edelleen. (Rauramo 2008, 122.)

3 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät ja sen toimijoilla on omat kiinnostuksen kohteensa, roolinsa ja tehtävänsä. Organisaatio ja johto ovat kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista saavuttaakseen tulostavoitteita. Esimiehet kokevat kiinnostuksen työhyvinvoinnista olevan vuorovaikutteista esimiestoimintaa ja sen avulla päästään kohti toimivuutta ja tuloksellisuutta. Yksi keskeinen rooli työhyvinvoinnin toimijana on kuitenkin työntekijällä. Työntekijän pitää olla kiinnostunut omasta työhyvinvoinnistaan ja tuoda esille puutteita ja kehittämissuhteita. (Manka & ym 2007, 12.) Kehittämällä työyhteisöä voidaan parantaa käytäntöjä ja toimintaa. Kehittämisen lähtökohtana on ajatus siitä, että ihmiset ja asiat voivat muuttua, kun niille annetaan mahdollisuus. Kehittämistä ei voida irrottaa erilliseksi osaksi vaan se on osa arkityötä. (Multanen & ym 2004, 12.)

Työhyvinvoinnille ja työkyvylle on olemassa määrittely, jossa on kolme periaatetta. Ensimmäinen periaate on ennalta ehkäisy, jonka mukaan työstä, työympäristöstä ja työoloista poistetaan terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavat tekijät. Toisen periaatteen mukaan varhaisen tuen avulla tunnistetaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työntekijän ongelmat ja oireet työn tekemisen kannalta. Kolmantena periaatteena on tehostettu tuki. Tehostetussa tuessa on tarkoituksena arvioida ja kartoittaa henkilön työkyky ja toteuttaa työssä ja työympäristössä tarvittavat muutokset, jotta työntekijän työkyky säilyisi. (Talentia 2011.) Tarkasteltaessa työhyvinvointia on siis väistämättä tarkasteltava työkykyä. On myös hyvä määrittää mistä näkökulmasta niitä tarkastellaan kussakin työyhteisössä. Tarkastelun näkökulmaan vaikuttaa oleellisesti mm. millaista työtä työyhteisössä tehdään, kuinka suuri työyhteisö on ja mitä asioita työyhteisön työhyvinvoinnilla halutaan saavuttaa.

Viimeaikoina on alettu keskustella voimavaralähtöisestä työhyvinvoinnin ajattelusta. Sen ajatuksena on lisätä toimia, jotka kehittävät työnvoimavaroja ja siten lisäävät työhyvinvointia. Pahoinvoinnin ehkäisemiseksi taas työnvaativuudet pidetään kohdallaan. Työhyvinvoinnilla koetaan olevan mahdollisuus jos myönteiset piirteet ovat suuremmat, kuin kuormittavat tekijät. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 13.) Myönteisiä työnvoimavaroja ovat mm. vaikutus-

ja päätösmahdollisuudet koskien omaa työtään, työyhteisöltä ja esimieheltä saatu arvostus, palaute ja tuki, erilaisuutta arvostava ja hyvä työilmapiiri, työn merkitys, mielekkyys ja palkitsevuus, hyvä tiedonkulku sekä selkeät vastuut ja roolit työyhteisössä. Voimavarakeskeinen yhteistyö voi syntyä kun henkilöstö tuntee toisensa ja toistensa työtehtävät ja vastuut. (Pakka & Rätty 2010, 13 - 14.)

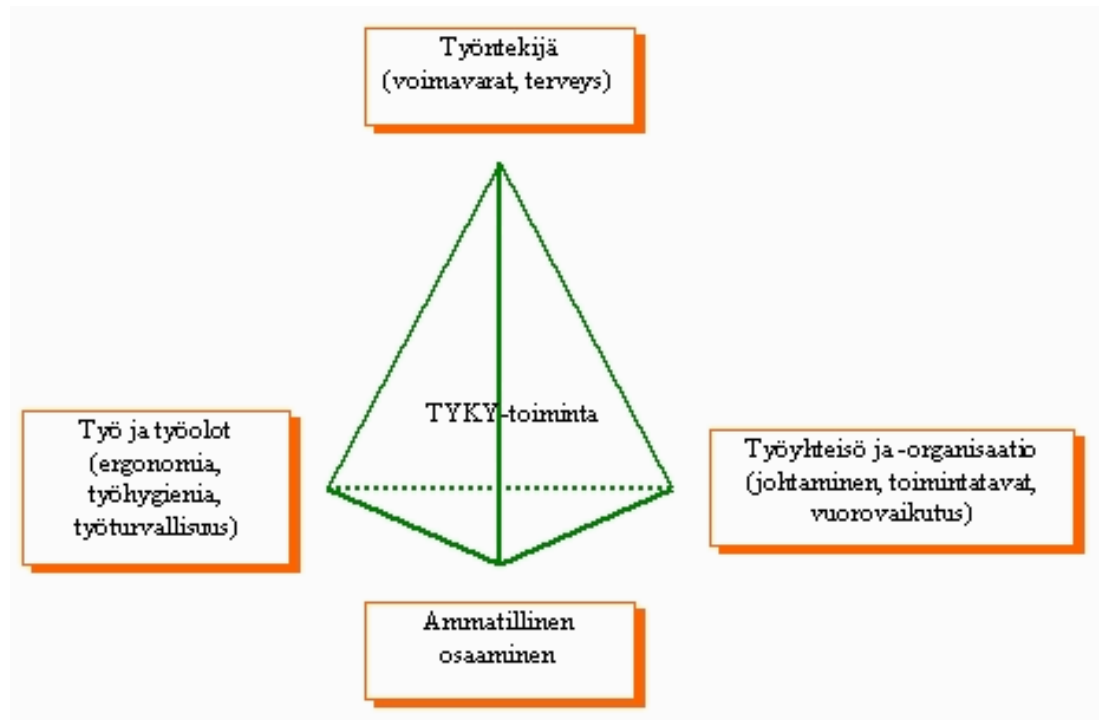
Voimavarakeskeisyyden lisäksi myös ratkaisukeskeisyys on yksi toimiva näkökulma tarkasteltaessa työhyvinvoinnin edistämistä. Ratkaisukeskeisyydellä tarkoitetaan ajattelutapaa, jossa keskeinen ajatus on ratkaisujen etsimisessä ja tulevaisuuteen suuntautuneessa toivetilojen löytämisessä. Keskeistä ei siis ole etsiä syitä ongelmiin vaan pohtia tulevaisuutta, määritellä tavoitteita ja saavuttaa päämääriä. (Terävä & Mäkelä- Pusa 2011, 27.)

On tärkeää huomata epäkohdat töissä ja korjata ne. Epäkohtien lisäksi työyhteisön omat voimavarat ja vahvuudet tulisi huomata ja niitä tulisi vahvistaa ennestään. Vahvuudet työyhteisössä ovat asioita, joiden ansioista työmoraaali ja hyvinvointi kestävät kiperissäkin tilanteissa, kuten esimerkiksi työn muutoksissa. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 87.) Voimaantumista tapahtuu sekä yksilössä, että koko työyhteisössä. Se on sosiaalinen prosessi, jossa ajattelu, tunteet ja toiminta tietoisesti uudelleensuunnataan. Henkilökohtaisella tasolla prosessin tarkoituksena on löytää oma sisäinen voima ja tehdä matka omaan sisimpäänsä eli itseensä. Yhteisön tasolla prosessin tarkoituksena yhteisen näkemyksen luominen siitä, millaisen työyhteisön yhteisö haluaa rakentaa ja mikä on sen päämääränä. (Takanen 2005, 25.)

Työhyvinvointia voidaan edistää monilla eri tavoilla. Tykytoiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta voidaan mieltää työhyvinvoinnin edistämiseksi tarkoitetuksi toiminnaksi. Se mielletään työpaikoilla laaja-alaiseksi eri alueille ulottuvaksi kehittämistoiminnaksi. (Rauramo 2004, 30.) Tutkimusten mukaan oikeanlaisen tyky-toiminnan avulla on mahdollista kehittää henkilöstön työkykyä ja terveyttä sekä työpaikan ilmapiiriä, toimivuutta ja työmotivaatiota. Tykytoimintaa toteutetaan yhdessä työnantajan ja henkilöstön kanssa ja se on osa työpaikan omaa toimintaa. (Työterveyslaitos 2011b.)

Tyky-toiminnan kohdealueita voidaan kuvata mm. tyky-barometrin avulla (kuvio 3). Tyky-barometri kuvastaa työpaikoilla tapahtuvaa työkyvyn ylläpitämää

toimintaa. Barometrin avulla voidaankin tarkastella tyky-toiminnan kohdentumisalueita eli niitä alueita mihin tykytoiminta pitäisi kohdentaa. Barometrissä tykytoiminta jaetaan kohdistuvaksi työhön ja työympäristöön, työyhteisöön ja työorganisaatioon, työntekijän voimavaroihin ja terveyteen sekä työntekijän ammatilliseen osaamiseen. (Työterveyslaitos 2011b.) Tyky- barometri on hyvä väline työkykyä ja työhyvinvointia edistävän ja ylläpitävän toiminnan tilan ja sen muutosten seurantaan (Työterveyslaitos 2002, 5).



KUVIO 3. Tyky-barometri (Työterveyslaitos 2001; Työterveyslaitos 2002).

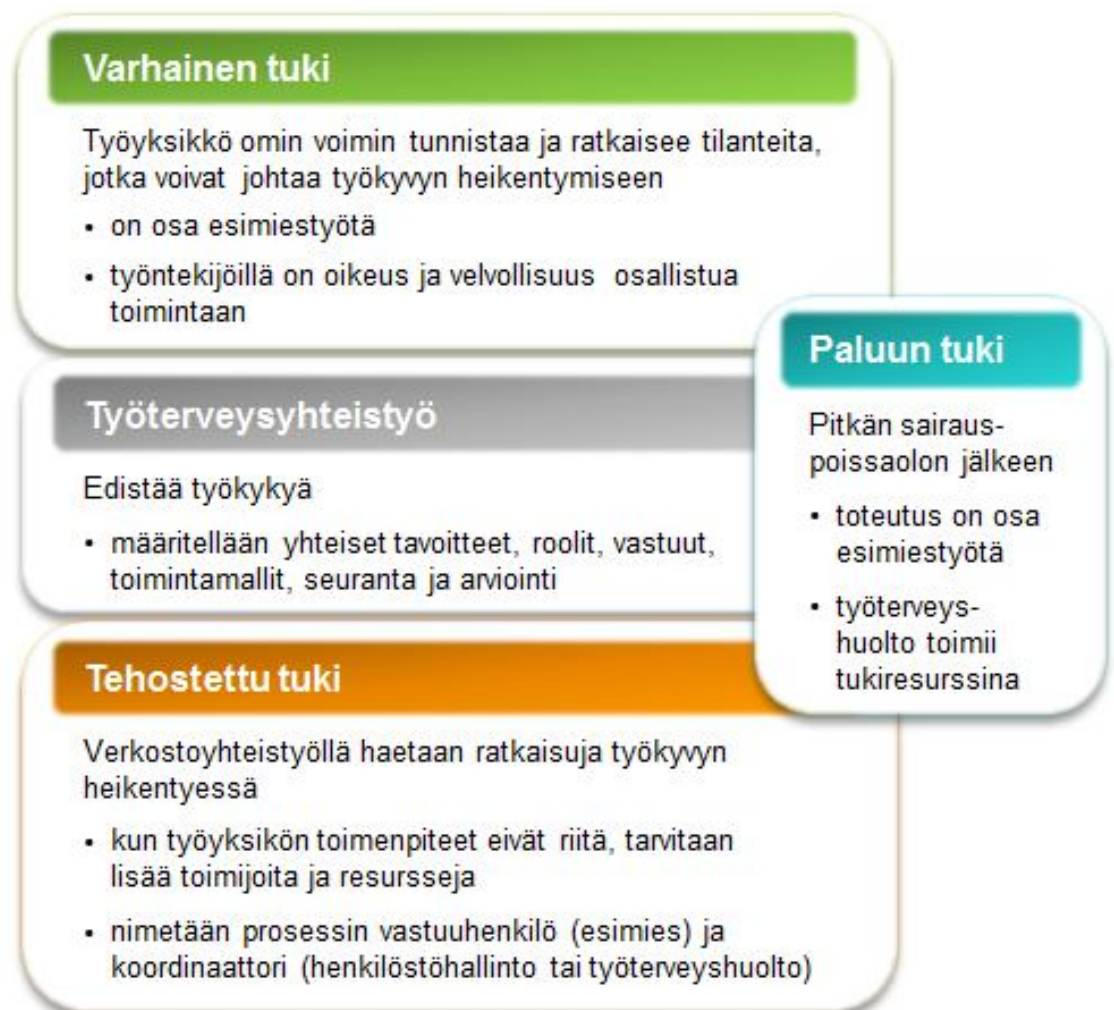
Työhyvinvoinnin edistämistä voidaan tarkastella myös Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla. Maslow´n tarvehierarkiasta on kehitetty Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -malli (kuvio 4), joka kuvaa ihmisen perustarpeita suhteessa työhön ja niiden vaikutuksesta motivaatioon. Mallissa on kuvattuna Maslow`n tarvehierarkian portaat porrastetulta. Alimmainen porrastus kuvaa fysiologisia tarpeita ja portaita noustessa ylöspäin on kuvattuna turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeiden portaat. Malli on luotu olemassa olevien työhyvinvointimallien avulla ja yhdistetty siihen sisältöjä Maslow´n tarvehierarkian osista. Jokaisella portaalla on oma

tarkoituksensa ja ne on analysoitu teoreettisesti ja samalla pohdittu miten jokaisen tarpeen tyydyttäminen ilmenee ja millaisia seurauksia niiden puuttumisesta voi olla työhyvinvoinnille. Mallin tarkoituksena on kehittää yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia ”porras portaalta”. Työhyvinvointi portaatt- mallin kehittämisen tavoitteena on löytää keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja toimintamalleja, joiden avulla voidaan vaikuttaa muutoksiin, joita tarvitaan parantamaan työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 34 - 36.)



KUVIO 4. Työhyvinvoinnin portaatt -malli (Rauramo 2008)

Yksilön työhyvinvoinnin kehittämistä voidaan tarkastella Kevan (2012) Aktiivisen tuen mallin avulla (kuvio 5). Sen avulla voidaan kehittää paitsi yksilön työhyvinvointia myös koko organisaation työhyvinvointitoimintaa. Aktiivinen tuki sisältää kolme toimintamallia, jotka ovat varhainen tuki yksikössä, tehostettu tuki silloin, kun työntekijän ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan lisää toimijoita sekä kolmantena toimintamallina työntekijän tukeminen pitkän sairausloman jälkeen. Toimintamalliin kuuluu lisäksi tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Päämääränä on työntekijän työkyvyn säilyminen ja työkyvyn alenemista koskevien ongelmien mahdollisimman varhainen ratkaiseminen. Aktiivinen tuki voi olla lisäksi apuvälineenä organisaatiossa rakennettaessa, arvioitaessa ja kehitettäessä toimintamalleja työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Keva 2012.)



KUVIO 5. Aktiivinen tuki (Keva 2012)

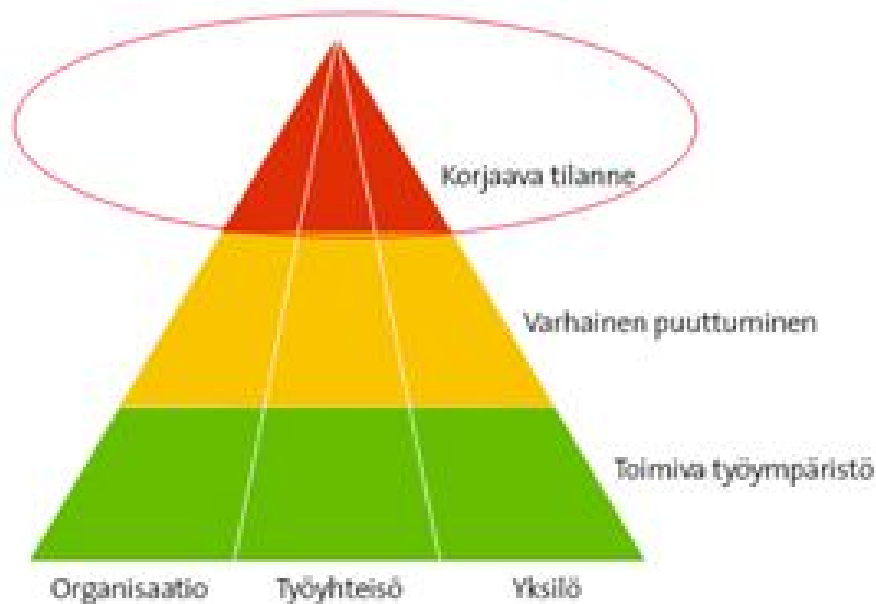
4 TUTKIMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA

Työhyvinvoinnista löytyy paljon tutkimuksia niin sosiaalialalta kuin kaikilta muiltakin aloilta. Työhyvinvointi on käsitteenä niin laaja, että sitä koskevista tutkimuksista voidaan löytää monta eri näkökulmaa. Suomessa työhyvinvointia on tutkittu kauan ja sen asema on vakiintunut muiden soveltavien perustutkimusten joukossa. Työhyvinvointitutkimuksille uusia haasteita tuovat mm. työelämän muutokset, työssäkäyvän väestön ikääntyminen sekä muutokset kansantaloudessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

Karppinen (2011) on tutkinut pro gradu -tutkimuksessaan työhyvinvointia voimaantumisen ja työn imun näkökulmasta. Tutkimuksessa työhyvinvointi toimii lähtökohtana työn imulle ja voimaantumiselle. Kohderyhmänä hänen tutkimuksessaan olivat sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijät. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja aineistoa kerättiin tutkimuskyselyn avulla, johon sosiaalityöntekijät vastasivat sähköpostitse. Vastauksia Karppinen sai yhteensä kuudelta sosiaalityöntekijältä. Karppinen totesi tutkimuksessaan tärkeimmiksi työhyvinvoinnin tekijöiksi työnhallinnan, tehokkuuskokemukset, itsensä kehittämisen, uuden oppimisen, sekä tietojen ja taitojen kasvamisen. (Karppinen 2011, 43 - 65.)

Valtionkonttorissa (2006) on tutkittu työhyvinvointia teoreettisen työhyvinvointipyramidin avulla (kuvio 6), jossa työhyvinvointia on tarkasteltu yksilön, työyhteisön ja organisaation tasoilla. Vihreä alimmainen kerros kuvastaa toimivaa työyhteisöä, toinen kerros kuvastaa varhaista puuttumista ja kolmas eli ylin kerros korjaavaa tilannetta eli asioita jotka täytyy korjata työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksessa todettiin, että työtyytyväisyys, hyvä terveys, fyysinen ja psyykinen hyvinvointi sekä yhtenäisyyden tunne vaikuttavat vähentävästi sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrään. Tutkimustuloksissa todettiin myös, että työhyvinvointitoiminnan tulee olla hyvin suunniteltua ja oikein kohdennettua. Mikä tahansa toiminta tai huonosti suunniteltu toiminta eivät anna toivottua tulosta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa on hyödynnetty vuonna 2000 valmistunutta Kaikki hyvin töissä? työhyvinvointikyselyä (Väänänen-Tomppo, 2006). Tuolloin kyselyn kohderyhmänä olivat 1000 työntekijää valtion

eri hallinnonaloilta. (Kuoppala, Väänänen- Tomppo, Hinkka & Lamminpää 2009, 3 - 33.)



KUVIO 6. Työhyvinvointipyramidi (Valtionkonttori 2012)

Forma (2010) on tutkinut työhyvinvoinnin edistämistä ja työssä jatkamisen tukemista vuosina 2003, 2006 ja 2009 kunta-alalla. Tutkimuksessa on hyödynnetty Kuntatyö 2010 -tutkimukseen kerättyjä kunta-aineistoja vuosilta 2003, 2006 ja 2009. Tutkimusartikkelin tarkasteltavat näkökulmat ovat työhyvinvointitoiminnan resurssit, tavoitteet ja arviointi, työhyvinvointitoiminnan konkreettinen arviointi, työhyvinvointitoimintaan liittyvä motivaatio ja yhteistyö sekä työhyvinvoinnin seurantavälineet ja ohjausjärjestelmät. (Forma 2010 39 - 48.)

Forman (2010) mukaan työnantajien sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen on pysynyt varsin vakaana vuosina 2003 - 2009. Konkreettiset muutokset työhyvinvoinnin edistämässä ovat olleet maltillisia. Tuloksista esiin nousivat kuitenkin muutosten ja kriisien hallintaan liittyvät toimet, uudelleen sijoittamistoiminta, elintapojen paraneminen, henkisen ja fyysisen väkivallan uhan vähentäminen, sekä työtilojen ilmanlaadun parantaminen. Mainituilla

alueilla kaikissa kohdissa toiminta oli yleistynyt. Huomionarvoista on myös se, ettei millään työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvillä toimenpiteillä ole ollut vähenemistä vuodesta 2003 vuoteen 2009. Työhyvinvointiin liittyvä motivaatio ja yhteistyö näyttävät Forman tutkimuksen mukaan positiivisilta ja kunta- alalla työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen koetaan myönteisiksi. (Forma 2010, 48 - 54.)

Korhonen ja Lång (2006) ovat tutkineet työhönohjausta ammatillisen kehittymisen, persoonallisuuden kasvun ja työssä jaksamisen näkökulmasta sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisille. Tutkimus on toteutettu haastattelemalla työntekijöitä, joilla oli vähintään viiden vuoden kokemus työhönohjauksesta. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen tuloksissa todettiin työhönohjauksen olevan merkittävä omalle työuralle. Työhönohjauksella todettiin olevan erilainen merkitys eri työuran vaiheissa. Uran alkuvaiheessa korostui työn konkreettisten tilanteiden hallinta, kun taas myöhemmässä vaiheessa työtä pystyi pohtimaan työhönohjauksessa syvemmin. Tutkimukseen osallistuneet olivat kaikki sitä mieltä, että työhönohjaus on edistänyt heidän työssä jaksamistaan sekä auttanut työkyvyn ylläpitämisessä. (Korhonen & Lång 2006, 68- 79.)

Tavoitteellista työnkiertoa työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseksi on tutkinut Partanen (2009) pro- gradu tutkielmassaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata lähiesimiesten kokemuksia tavoitteellisen työnkierron soveltuvuudesta välineenä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen sekä selvittää miten työnkierto vaikuttaa koko työyhteisöön. Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena ja kohderyhmänä oli 7 hoitotyöntekijöiden lähiesimiestä. Partanen totesi tutkimuksensa tuloksissa työnkierron lisäävän työssä jaksamista sekä sen olevan mahdollisuus työntekijälle itsensä kehittämiseen ja ammattitaitonsa syventämiseen. Työnkierron hyöty jää yksilön ja yhteisön kannalta vähäiseksi, sillä sitä ei Partasen mukaan aina toteuteta tavoitteellisesti eikä suunnitelmallisesti. Onnistuakseen tavoitteellinen työnkierto vaatii lähiesimiesten tukea. (Partanen 2009, 37- 61.)

5 TUTKIMUKSEN TAUSTATIETOJA

5.1 Tutkimuksen kohdejoukko

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmänä olivat yhden sosiaalialan työyksikön työntekijät. Sosiaalialan yksikössä työntekijöitä on yhteensä 18 ja heistä 14 työskentelee sosiaalialan ohjaustyössä. Tutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin vakituisesti tutkimusajankohtana työskentelevät työntekijät, joita on 9 henkilöä. Sijaisista osa on ollut vain vähän aikaa töissä, joten tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi kohderyhmään kuuluviksi rajattiin vain vakituiset työntekijät. Tutkittavien ulkopuolelle jätettiin mm. siivous- ja keittiötöissä sekä esimiesasemassa olevat työntekijät. Haastattelujen pohjalta ilmeni, että työntekijöiden keskimääräinen työkokemus ohjaustyöstä on 12 vuotta ja tutkittavassa yksikössä ohjaustyönkokemus on keskimäärin 8 vuotta.

Tutkittavan sosiaalialan yksikön asiakkaat ovat runsaasti apua päivittäisissä toiminnoissaan tarvitsevia kehitysvammaisia. Ohjaustyön lisäksi työntekijät avustavat asiakkaita heidän päivittäisissä toiminnoissaan. Tutkittava sosiaalialan yksikkö ja organisaatio jäävät anonymiksi työyksikön esimiehen ja työntekijöiden toiveesta. Kohderyhmä saa tutkimuksen tulokset suoraan omaan käyttöönsä hyödynnettäviksi ilman, että ulkopuoliset voivat selvittää mistä sosiaalialan yksiköstä kohderyhmä muodostuu.

5.2 Sosiaalialan yksikön keinoja työhyvinvointiin liittyen

Tarve työhyvinvoinnin kartoittamiseen tuli tutkittavan yksikön esimieheltä. Tutkittavan yksikön työyhteisö toi esille työssä jaksamiseen liittyviä ongelmia. Yksikössä on tehty erilaisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja yhtenä opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää onko toimenpiteistä ollut hyötyä työyhteisön työhyvinvoinnille.

Organisaatio määrittelee suurimman osan tutkittavan työyksikön työhyvinvoinnin edistämiskeinoista. Työterveyshuolto ja työsuojelu suunnitelmiseen ovat lain mukaan järjestettävä ja ne toteutuvat myös ko. yksikössä. Yksikössä käydään säännöllisesti läpi mm. työterveyshuollon suunnitelma ja sen vastuut ja

velvoitteet. Työterveyshuolto on järjestetty jokaiselle työntekijälle ja lakisääteisten työterveyspalveluiden lisäksi sieltä on saatavissa lisäapua niin yksilölle kuin koko yhteisöllekin. (Yksikön esimies 2012.)

Organisaation puolesta on järjestetty työterveyshuollon lisäksi mm. työnohjausta, kehityskeskustelut, koulutusta ja erilaiset palkitsemisjärjestelmät. Työnohjausta ko. yksikkö on saanut säännöllisesti jo neljä vuotta ja siihen ovat päässeet osallistumaan kaikki työyhteisön jäsenet ja lisäksi työnohjauskertoja on lisätty tarpeen vaatiessa. Kehityskeskustelut on käyty vuosittain esimiehen ja työntekijöiden kesken. Tarvittaessa niitä on pidetty myös useammin. Keskusteluun on ollut mahdollisuus myös arjessa, sillä esimiehen ollessa läsnä yksikössään hän pitää yleensä ovea auki ja näin työntekijöillä on mahdollisuus päivittäiseen vuorovaikutukseen. Organisaatiossa on käytössään koulutusjärjestelmä. Työyhteisössä kartoitetaan tarpeen mukaan koulutuksen tarve. Yksilön tarpeen ja työntekijän oman kiinnostuksen mukaan on mahdollista kouluttaa itseään organisaation omissa koulutuksissa tai ulkopuolisen järjestämässä koulutuksissa. Organisaatiossa on käytössä lisäksi erilaisia palkitsemisjärjestelmiä. Käytössä ovat olleet mm. henkilökohtainen lisä, koko työyhteisöä koskeva lisä tai palkitsemisvapaa. Henkilökohtainen lisä ja työyhteisöä koskeva lisä ovat rahallisia kannustimia, kun taas palkitsemisvapaat ovat palkallisia vapaapäiviä pitkään samalla työnantajalla tehdystä työstä. (Yksikön esimies 2012.)

Tutkittavassa sosiaalialan yksikössä on yhteisöllinen ajattelumalli. Yhteisöllisyys näyttäytyy mm. säännöllisinä palavereina, yhteisten päätösten tekoina, toimintasuunnitelmien laatimisena, kehittämispäivinä, työvuorojen suunnitteluna ja työnkierron mahdollisuutena. Säännölliset ja hyvät palaverirakenteet omaavat palaverit antavat mahdollisuuden erilaisten asioiden läpi käymiseen ja asioista sopimiseen ja tiedottamiseen. Kehittämispäivissä on pystytty keskittymään työyhteisön, - ja työnkehittämiseen rauhassa. Työvuorosuunnittelussa on pyritty huomioimaan työntekijöiden toiveet ja joustoa on löytynyt myös pyydettyä palkattomia vapaapäiviä. Työyksikössä on ollut lisäksi kahden vuoden aikana neljä henkilöä vuorotteluvapaalla. Työyksikössä on mahdollisuus yksikön sisäiseen tai organisaation sisäiseen työnkiertoon. Työyksikössä on mahdollisuus siirtyä työskentelemään oman talon sisällä toisenlaisten asiakkaiden kanssa tai

kokeilla kokonaan uudessa työyksikössä työskentelyä oman organisaation sisällä. Henkilökunnalla on ollut mahdollisuus lisäksi käydä tutustumassa erilaisiin yksiköihin. Yhteisöllinen ajattelumalli näyttäytyy ko. yksikössä myös vapaaehtoisena vapaa-ajan toimintana. Yksikön työntekijät käyvät toisinaan yhdessä ravintolassa ruokailemassa tai harrastamassa ryhmäliikuntaa oman ja muidenkin yksiköiden työntekijöiden kanssa. (Yksikön esimies 2012.)

Esimiehen (2012) mukaan heidän työyksikössään on paljon apua tarvitsevia kehitysvammaisia henkilöitä ja tekemisissä ollaan myös haastavan käytöksen kanssa. Yksikössä onkin tehty ko. yksikköön kohdennettuja toimenpiteitä työhyvinvointia ajatellen. Toimenpiteinä ovat olleet mm. turvasuunnitelmat, väkivaltatilanteiden läpikäyminen, riskien kartoitus, apuvälineet ja erilaiset täsmäkoulutukset. Jokaiselle asiakkaalle on tehtynä turvasuunnitelmat, joiden pohjalta työntekijöiden on helpompi työskennellä turvallisesti asiakkaiden kanssa. Turvasuunnitelmat päivitetään ja käydään yhdessä läpi kaksi kertaa vuodessa. Jokainen väkivaltatilanne käydään läpi osallisten kanssa ja tarpeen mukaan koko työyhteisön kesken. Yksikössä on tehty laaja riskienkartoitus, jonka avulla turhilta riskeiltä voidaan välttyä. Apuvälineitä yksikössä on käytössä runsaasti. Asiakkailta on apuvälineitä mm. liikkumiseen ja kommunikointiin ja henkilökuntaa varten yksikössä on käytössä erilliset turvapuhelimet, joilla voidaan hälyttää tarvittaessa apua yksikön sisällä. (Yksikön esimies 2012.)

Keväällä 2012 työyhteisössä oli selkeästi nähtävissä väsymystä ja sairauspoissaoloja ja esimies teki siitä erillisen kartoituksen. Hän kartoitti mm. henkilöstömitoituksen, joka osoittautui keskimääräisesti organisaation käytännön mukaiseksi. Keskustelemalla työyhteisön jäsenien kanssa he huomasivat, että työyhteisöstä puuttuu tietoa haastavista tilanteista, mielenterveyden ongelmista ja tunteiden hallinnasta. Tiedonpuutteeseen työyksikköön kutsuttiin organisaation psykologi, joka kävi pitämässä muutamia kertoja luentoja ja keskustelutilaisuuksia työyhteisön jäsenille. Myös ylimääräinen työnohjaus järjestettiin koko työyhteisölle. Lisäksi esimies kutsui palvelujohtajan kuulemaan henkilöstöä. (Yksikön esimies 2012.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää sosiaalialan työyksikön työhyvinvointia ja kartoittaa työntekijöiden omia ajatuksia työssä jaksamisestaan. Työyhteisössä on tehty paljon erilaisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tutkimuksen avulla pyrittiin myös selvittämään niiden hyödyllisyys ko. työyksikön työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada työntekijöiden ajatukset kuuluviin omasta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvoinnin kartoituksen tavoitteena on lisäksi tuoda esille työyhteisön voimavaroja sekä kehittämiskohteita työssäjaksamiseen liittyen. Tavoitteena on saada kartoitettua sellaista tietoa, jota työyhteisö ja organisaatio voivat hyödyntää kehittäessään oman yksikkönsä työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Opinnäytetyössä on kaksi tutkimuskysymystä, joiden avulla kartoitetaan sosiaalialan työyhteisön työhyvinvointia.

- 1) Miten sosiaalialan työyksikön henkilökunta kokevat oman työssäjaksamisensa? Millaisia voimaannuttavia ja voimavaroja vieviä asioita työyhteisössä on työhyvinvointiin liittyen?
- 2) Miten aikaisempia työhyvinvointiin liittyviä keinoja on pystytty hyödyntämään työyhteisössä?

6.2 Aineiston hankinta

Tämä tutkimuksellinen opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat ihmisten kokemukset ja näkemykset reaali maailmoista (Kananen 2008, 25). Tässä opinnäytetyössä selvitetään sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä heidän omasta työhyvinvoinnistaan. Laadullinen tutkimus voi toimia jonkin suuremman tutkimuksen pohjana ja sen tarkoitus voi olla tulkintojen esille nostaminen

(Aaltola & Valli 2007, 19). Opinnäytetyössä kartoitetaan työntekijöiden kokemuksia haastattelemalla heitä heidän omasta työhyvinvoinnistaan, jotta työyhteisö voi hyödyntää tuloksia käytännön tasolla kehittääkseen työssä jaksamista.

Opinnäytetyön tutkimuksen tulos on saatu haastattelemalla yhdeksää työntekijää ja kysymällä heidän ajatuksiaan heidän omasta työssä jaksamisestaan.

Haastattelun avulla työntekijöillä on mahdollisuus tuoda oma äänensä kuuluville ja kertoa omista kokemuksistaan (Aaltola & Valli 2007, 26 - 27). Tässä tutkimuksessa työntekijät pääsivät kertomaan omia kokemuksiaan ja tulosten julkaisun myötä he tulivat kuulluksi heidän omasta työhyvinvoinnistaan ja työssä jaksamisestaan.

Teemahaastattelun teemojen ja kysymysten täytyy olla tarkoituksen mukaisia tutkimuksen kannalta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74 - 76). Teemahaastattelun rungossa voi olla kolmenlaisia teemoja. Ylimmäisellä tasolla on kuvattuna lähinnä aihepiirit mistä aiotaan keskustella. Toisella tasolla on mietittynä tarkentavia kysymyksiä ja kolmannella tasolla ovat yksityiskohtaiset kysymykset. (Aaltola & Valli 2007, 37.) Nämä kolme teemaa olivat mietittynä tarkkaan valmiiksi, jotta haastattelu onnistui mahdollisimman hyvin ja että se oli tarkoituksen mukainen (liite 1). Ensimmäisenä teemana haastattelussa oli työntekijän oma näkemys työstä johtuvasta työhyvinvoinnista. Työntekijät pohtivat millaisista asioista työhyvinvointi heille rakentuu ja mitkä asiat vaikuttavat siihen voimaannuttavasti ja mitkä voimavaroja vievästi. Toisena teemana haastattelussa oli yksikön olemassa olevat työhyvinvoinnin edistämisen keinot. Työntekijät pohtivat mitkä keinoista olivat heidän mielestään hyödyllisiä keinoja ja mitkä keinoista eivät edistäneet työhyvinvointia. Kolmantena teemana oli työhyvinvoinnin kehittäminen. Työntekijät kertoivat omia ajatuksiaan siitä mitä asioita työyhteisössä tulisi kehittää ja miten he kehittäisivät niitä. Lisäksi haastattelulomake sisälsi taustatieto-osion sekä vapaa sana -osion, jossa työntekijät saivat kertoa ajatuksiaan työhyvinvoinnista ilman erikseen määritettyä teemaa.

6.3 Aineiston analyysi

Tämän laadullisen opinnäytetyön analyysissä käytetään induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Induktiivisen aineiston analyysin avulla on tarkoitus luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95). Siinä on tarkoituksena edetä yksittäisestä yleiseen eli aineistosta on luotu teoreettiset käsitteet (Kananen 2008, 90). Käsitteitä yhdistämällä on tarkoituksena saada vastaus tutkimusongelmaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108 - 112). Opinnäytetyössä haettiin vastausta sosiaalialan työyksikön työhyvinvoinnin tilaan. Teoreettiset käsitteet on saatu analysoimalla työntekijöiden haastatteluja.

Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysillä on saada aineistoon selkeyttä ja sen myötä uutta tietoa tutkittavasta asiasta (Eskola & Suoranta 2003, 137). Laadullisessa tutkimuksessa saadaan yleensä runsaasti aineistoa ja sen vuoksi aineiston käsitteleminen sellaisenaan voi olla hankalaa (Kananen 2008, 88). Haastattelujen avulla myös tässä opinnäytetyössä saatiin runsaasti materiaalia ja sen vuoksi aineisto täytyi pelkistää.

Aineiston keruu ja analysointi on hyvä aloittaa samanaikaisesti ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa (Ruusuvaori, Nikander & Hyvärinen 2000, 11). Laadullisen aineiston analyysi alkaa yleensä jo haastatteluvaiheessa ja silloin haastattelija voi havainnoida mm. ilmiön toistuvuutta ja jakautumista. Haastattelija pystyy jo haastatteluvaiheessa tyypittelemään ja hahmottelemaan malleja syntyneistä havainnoista. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 136.) Haastattelija on tehnyt havaintoja ja analysoinut aineistoa jo haastatteluvaiheessa. Hän kirjasi asioita paperille haastattelun aikana ja näin hän pystyi palaamaan haastatteluun haastattelujen kuuntelemisen lisäksi myös lukemalla muistiinpanoja.

Aineiston keruun jälkeen aloitettiin aineiston litterointi. Aineiston tallentamisen jälkeen haastattelijalla on kaksi tapaa, joita hän voi käyttää, sanasanainen litterointi tai päätelmien tekeminen suoraan materiaalista. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 138.) Tämän opinnäytetyön aineisto on puhtaaksikirjoitettu eli litteroitu. Litteroinnin jälkeen aloitettiin pelkistäminen eli redusointi. Aineistosta on tarkoituksena karsia tutkimusongelman kannalta epäolennainen aineisto pois pelkistämisen avulla (Vilkka 2005, 140- 141). Pelkistämisen jälkeen alkuperäinen

aineisto jätettiin hetkeksi sivuun ja keskityttiin tutkimuksen lopputuloksen kannalta olennaiseen aineistoon.

Kun tutkimuksen kannalta oleellinen aineisto oli eroteltu, se redusointiin eli pelkistetyt ilmaukset listattiin aineistosta. Samankaltaisuudet ja erilaisuudet etsittiin ja sen jälkeen aineisto klusterointiin eli yhdistettiin samantyyppiset aineistot omiin ryhmiinsä ja näin saatiin muodostettua alaluokat. Sen jälkeen alaluokkia yhdistelemällä saatiin muodostettua aineiston yläluokat. Yläluokiksi tästä aineistosta nousivat voimavarat ja työhyvinvoinnin kehittäminen.

Yhtäläisyyksiä vastauksissa oli runsaasti. Alaluokiksi muodostuivat voimavaroja tuovat keinot, voimavaroja vievät keinot sekä työhyvinvoinnin edistäminen.

(kuvio 7). Työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikalla tuli yksittäisiä vastauksia runsaasti ja se tuotti hankaluuksia löytää yhdistävät teemat. Muihin alaluokkiin tuli muutamia eriäviä vastauksia, jotka piti käsitellä erikseen ja miettiä mihin alaluokkiin ne lopulta kuuluivat.

YLÄLUOKAT	ALALUOKAT
Voimavarat	Voimavaroja tuovat keinot
	Voimavaroja vievät keinot
Työhyvinvoinnin kehittäminen	Työhyvinvoinnin edistäminen

KUVIO 7. Aineiston pohjalta syntyneet ylä- ja alaluokat.

6.4 Prosessin eteneminen

Opinnäytetyön prosessi alkoi tammikuussa 2012 aiheen miettimisellä ja prosessi eteni julkaisuseminaariin huhtikuuhun 2013 (Liite 2). Oma kiinnostus työhyvinvoinnista opinnäytetyön aiheeksi oli alkanut kiinnostaa jo opintojen alussa ja se vahvistui opinnäytetyön prosessin alettua. Keskustelu tutkittavan yksikön esimiehen kanssa helmikuussa 2012 toi varmistuksen, että aiheena olisi työhyvinvointi. Helmi-maaliskuussa 2012 alkoi teoriaosuuteen tutustuminen ja aiheen rajaaminen.

Tapaaminen tutkittavan työyksikön työyhteisön kanssa maaliskuussa 2012 toi paljon ajatuksia ja erilaisia näkökulmia. Aiheen rajaaminen tuntui varsin haastavalta ja työyhteisöllä oli paljon erilaisia toiveita opinnäytetyön suhteen. Keskustelu ohjaavan opettajan kanssa maaliskuussa 2012 selkeytti ajatuksia ja sen pohjalta sovittiin uusi tapaaminen työyhteisön kanssa huhtikuussa 2012. Toisessa tapaamisessa työyhteisön kanssa aihe ja käytettävät menetelmät saatiin sovittua ja haastattelujen ajankohdaksi päätettiin syksy 2012. Toukokuussa 2012 alkoi teoriaosuuden työstäminen ja käytettäviin menetelmiin perehtyminen. Toukokuussa laitettiin myös vireille tutkimuslupahakemus. Heinäkuussa 2012 alkoi haastattelulomakkeen työstäminen. Se esitettiin, jonka jälkeen siihen tehtiin muutoksia ja parannuksia.

Tutkimuslupa opinnäytetyölle saatiin elokuussa 2012, jonka jälkeen pidettiin suunnitteluseminaari. Työyhteisön haastattelut toteutettiin lokakuussa 2012. Ensimmäisenä päivänä haastatteluja oli viisi ja toisena päivänä neljä. Esimiehen haastattelu toteutettiin omana erillisenä päivänään marraskuussa. Haastattelut pidettiin tutkittavan työyksikön tiloissa. Osa haastatteluista pidettiin toimistossa ja osa neuvotteluhuoneessa. Tilat oli varattu etukäteen, joka takasi rauhallisen haastattelutilanteen. Yksittäinen haastattelu kesti puolesta tunnista tuntiin. Jokainen haastateltava sai tutkittavakseen haastattelulomakkeen n. 15 minuuttia ennen haastattelun alkua. Haastattelun alkaessa haastateltava sai tarkentaa haastattelijalta lomakkeen teemoja, jotta hän varmasti ymmärsi ne. Jokainen haastateltava sai lisäksi kynän ja paperia mahdollisia omia muistiinpanojaan varten.

Välittömästi haastattelujen jälkeen alkoi aineiston käsittely. Analyysi saatiin tehtyä marraskuussa 2012 ja opinnäytetyön kasaaminen alkoi. Vuoden vaihteen jälkeen tammi- maaliskuussa 2013 oli opinnäytetyön kasaamista ja huhtikuussa 2013 opinnäytetyön julkaisuseminaari.

7 TUTKITTAVAN TYÖYHTEISÖN TYÖHYVINVOINTI

7.1 Työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista

Työntekijät kertoivat heidän työhyvinvointinsa koostuvan monista eri asioista. Osa asioista koettiin työhyvinvointia edistävinä ja osa työhyvinvointia vähentävinä asioina. Tutkimustulosten perusteella myös samat asiat saattoivat olla sekä edistämässä että viemässä voimavaroja työhyvinvoinnilta. Yläkategorioiksi tässä opinnäytetyössä nousivat voimavarat ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Voimavarojen alle aineistosta nousi kaksi alakategoriaa voimavaroja tuovat asiat sekä voimavaroja vievät asiat. Lisäksi alakategorioiden alle nousi muutamia käsitteitä (kuvio 8). Kategorioiden muodostuminen – kuviossa on kuvattuna yläkategoriat, alakategoriat sekä alakategorioiden alle muodostuneet käsitteet.

Voimavarat	Työhyvinvoinnin kehittäminen
<p>→ <i>Voimavaroja tuovat asiat</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • työyhteisö <ul style="list-style-type: none"> → yhteishenki → työyhteisön pelisäännöt → työyhteisön palaverit → yhteinen tekeminen • työ <ul style="list-style-type: none"> → työn merkitys → asiakkailta saatu palaute • työhyvinvoinnin edistäminen organisaation taholta <ul style="list-style-type: none"> → työnohjaus → työnkierto → kouluttautumismahdollisuus <p>→ <i>Voimavaroja vievät asiat</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • työyhteisö <ul style="list-style-type: none"> → henkilösuhteet → olotilojen tarttuminen • työ <ul style="list-style-type: none"> → asiakkaat → henkilöstömitoitus → työajan käyttö • työhyvinvoinnin edistäminen organisaation taholta <ul style="list-style-type: none"> → työnohjaus 	<ul style="list-style-type: none"> • työn organisointi <ul style="list-style-type: none"> → toimintamallien kehittäminen → työn toteutus → henkilöstömitoitus • Sisäinen viestintä

KUVIO 8. Kategorioiden muodostuminen

Haastatellut kuvasivat voimavarojen muutoksia seuraavasti:

Välillä tuntuu, että mitkä sitä myös parantaa voivat sitä myös heikentää

7.1.1 Voimavaroja tuovat asiat

Työyhteisössä koettiin voimavaroja tuoviksi asioiksi työyhteisö, työ ja työhyvinvoinnin edistäminen organisaation taholta. Tutkittavassa yksikössä on ollut käytössä erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Haastattelujen pohjalta esiin nousi paljon asioita, jotka olivat mainittuina lähes jokaisessa haastattelussa ja sen lisäksi esille tuli asioita, jotka olivat mainittuina vain yksittäisissä haastatteluissa.

Ensimmäisenä voimavaroja tuovana asiana tuloksista nousi työyhteisö. Työyhteisö kategorian alle nousi yhteishenki, työyhteisön pelisäännöt, palaverit sekä yhteinen tekeminen. Työyhteisön merkitys nousi esille lähes jokaisessa vastauksessa. Vastausten perusteella suurin osa koki työilmapiirin yksikössä hyväksi ja työkavereilta saatu tuki koettiin tärkeäksi voimavaraksi. Yhteisössä koettiin yhtenäisyyden tunnetta ja huumoria, jotka auttoivat jaksamaan työssä. Työntekijät kokivat, että he pystyivät kertomaan henkilökohtaisistakin asioista työkavereilleen ja näin työnteon olevan helpompaa.

Yhteishenki ja sopivan työparin merkitys voimavarana nousi myös esille, sillä työparilta saatu tuki ja uudet ideat työntoteuttamiseen koettiin voimaannuttavana. Lisäksi uusien työkavereiden koettiin tuovan uusia ajatuksia ja ideoita työyhteisöön.

työkavereista ja tästä porukasta, on sellaista että tehdään yhdessä ja on yhteen hiileen puhaltamista ja halutaan auttaa toisia vaikka on itelläkin aina se kiire

ymmärretään ja joustetaan ja kunnioitetaan, tiivis yhteisö, en ole tämmöiseen törmännyt missään muualla, tämä on ihan huippua tämä porukka mikä täällä on

Työyhteisön pelisääntöjen ja toimintamallien yhdessä rakentaminen koettiin voimaannuttaviksi ja palaverikäytäntöjen muodostuminen mainittiin useaan

kertaan haastatteluissa. Työyhteisön palaverit koettiin haastattelujen pohjalta suurimmaksi osaksi työhyvinvointia edistäväksi keinoksi, mutta toisinaan henkilökunta koki, etteivät palaverit aina vastanneet tarkoitustaan. Hyvinä asioina koettiin se, että palavereissa pystyttiin sopimaan asioista. Huonot kokemukset tulivat niistä kerroista, kun ei ehditty tarpeeksi paneutua asiakasasioihin. Työntekijät kokivat, että asiakasasioille ei jäänyt tarpeeksi aikaa vaan kaikki muu organisaatioon ja työhön liittyvät asiat veivät suurimman osan palaverien ajasta.

ennen palavereissa käsiteltiin asiakasasioista ja sai tietyllä tavalla sitä purkaa ja sai muilta vinkkejä ja näkökulmia. Oli toimiva asia, ois ihana jos ois enemmän aikaa

Sopimukset on jäsentänyt tätä työtä ja tehtäviä, yhteistyö on parantunut, ryhmät on avautunut ja ei olla vain omissa oloissa

Yhteinen tekeminen koettiin lähes kaikissa haastatteluissa tärkeänä. Yhteiseksi tekemiseksi ymmärrettiin niin työnantajan järjestämä yhteinen liikunnallinen tekeminen, kuin myös vapaa-ajalla tapahtuva omaehtoinen liikunta ja muu toiminta. Yhteistoimintaa on toteutettu eri tavoilla ajan kuluessa. Osa työntekijöistä on ollut kauan samassa työyksikössä ja he osasivat kertoa myös aikaisemmin hyviksi todettuja toimintamalleja. Mm. mutuhetki oli ollut useita vuosia sitten työyhteisöön kuuluva toimintamalli, jota kauan ko. yksikössä työskennelleet työntekijät muistelivat hyvällä. Työyhteisö on myös itse järjestänyt mm. sulkapalloa, jumppaa ja sählyn peluuta toisilleen.

Työntekijät kokivat, että he tutustuvat toisiinsa paremmin työpaikan ulkopuolella, mutta toisaalta osa työntekijöistä mietti, että tarvitseeko työkavereiden kanssa viettää omaa vapaa- aikaansa. Liikunta-, ja kulttuurisetelit olivat työntekijöiden mielestä omaa kuntoa ja perusjaksamista tukevaa, niiden ei kuitenkaan koettu olevan ratkaisevassa asemassa työhyvinvoinnissa.

Illanvietot rentouttavaa siinä voi puhua työasioista tai olla puhumatta, tietysti ei voi puhua avoimesti nimillä, mutta on siinä se toinenkin puoli, että tarviiko sitten viettää työkavereiden kanssa aikaa

Mutuhetkessä eli mustatuntuu hetkessä sai kertoa toisille jos oli jotain jaettavaa, henkilökunta vietti hetken yhdessä ja joku keksi

jonkun yhteisen tekemisen, jossa oli vaikka seuraleikki, piirtäminen tai jumppatuokio

Toisena voimavaroja tuovana asiana lähes kaikissa vastauksissa nousi esille itse työ. Työ kategorian alle nousi työn merkitys ja asiakkailta saatu palaute. Sopiva työaikamuoto koettiin jaksamisen ja työn ulkopuolisen elämän kannalta tärkeiksi asioiksi. Selkeät työtehtävät koettiin voimaannuttavina ja oma vaikutusmahdollisuus työhön.

Henkilökunta koki tekevänsä työtä, jolla tarkoitus, kun he työskentelevät kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa. Oman luovuuden ja itsensä toteuttamisen mahdollisuus auttoivat myös jaksamaan työssä. Osa työntekijöistä koki, että pystyi käyttämään omia harrastuksiaan ja osaamistaan hyödyksi.

työnluvuus, voi käyttää luovuutta tässä työssä

vaatimustaso sopiva, haastetta sopivasti, pystyy vaikuttamaan omaan työhön

Asiakkailta saatu palaute koettiin voimavarana. Asiakkaiden palaute on monesti muuta, kuin verbaalista ja sen saa ja ymmärtää vasta kun on tehnyt pitkään työtä. Asiakkaan kanssa onnistumiset voivat tulla pitkänkin aikavälin jälkeen, mutta palautteen avulla jaksaa kehittää uusia juttuja. Työntekijät kokivat saavansa myös voimaa siitä miten asiakkaita kohdellaan. Tarkoituksen mukainen ja kunnioittava kohtelu auttoivat jaksamaan työssä.

saa auttaa ja on oikeesti avuksi/hyödyksi, saa tehdä työtä, jolla on tarkoitus

asiakkaat ja se työskentely heidän kanssaan ja heiltä saatu ilo se kantaa hyvin pitkälle se työn ilo, se asiakkaalta saatu ilonpilkahdus

Kolmantena työhyvinvoinnin edistämisen keinona nousi työhyvinvoinnin edistäminen organisaation taholta. Tämän kategorian alle nousivat työnohjaus, työnkierto ja kouluttautumismahdollisuus.

Työnohjaus tuli esille suurimmassa osassa vastauksista. Sen koettiin olevan samaan aikaan sekä edistävänä, että voimavaroja vievänä asiana työhyvinvointiin. Käsiteltäessä oikeita asioita se koettiin tarpeellisena ja sen koettiin lähentävän työyhteisöä, kun mieltä painavista asioista pystyttiin puhumaan suoraan.

Siellä on noussut sellaisia asioita, että on alkanut ajattelemaan omaa käyttäytymistä tai omaa olemista siinä työyhteisössä, se on avannut silmiä monessa asiassa

Työnkierto koettiin isona voimavarana. Työnkiertoa on toteutettu eritavoilla ajan kuluessa. Työntekijä on voinut vaihtaa ryhmää missä toimia tai vastaavasti asiakas on voitu siirtää toiseen ryhmään. Yksikön ulkopuolinen työnkierto on ollut myös mahdollista, mutta sitä on ko. yksikössä toteutettu vasta vähän.

Työnkierron merkitys on ollut osalle työntekijöistä todella suuri ja sen avulla he ovat voineet jatkaa työskentelyään omassa yksikössään. Työntekijät, jotka olivat olleet työnkierrossa, toivoivat sitä myös muille työntekijöille. Heidän mielestään se avaisi työntekijöiden näkemystä koko yksiköstä ja näin parantaa koko talon kommunikointia ja ymmärrystä.

työnkierto on ollut hyvä, en ois enää jaksanutkaan

Työnkierto, siitä saa potkua, voisi voimaannuttaa koko yhteisöä, nää ryhmät on niin erilaisia, se toisi sitä yhteistä ymmärrystä

Kouluttautumismahdollisuus ja itsensä kehittäminen koettiin tärkeänä ja oma ammattitaito koettiin yhtenä keinona työhyvinvointiin. Sopiva vaatavuustaso, palautteen saaminen ja lisäkoulutusmahdollisuus olivat myös työhyvinvointia edistävinä asioina. Työntekijät kokivat, että he olivat päässeet aikaisemmin paljon koulutuksiin ja sen puolesta osaamista työyhteisöstä löytyy. Useissa haastatteluissa oli mainittuna psykologin pitämät koulutukset. Psykologi tuli yksikköön henkilökuntaa varten ja hänen luentonsa olivat suunniteltu juuri kohderyhmää ajatellen. Yhteisö koki, että he tulivat kuulluksi ja saivat konkreettisia neuvoja asiakasasioihin ja arkeen.

Tosi hyvä hänen luentonsa ja keskustelut

nyt kun on pitkään tätä tehnyt niin pitäis hakea jotain koulutusta

koulutukset, opit uutta ja et jämähä paikallesi siinä missä olet ja saa uusia näkökulmia

Työhyvinvointia tuovina keinoina haastatteluissa olivat mainittuna lisäksi yksittäisinä mainintoina mm. kehittämiskeskustelut, haastavien tilanteiden läpikäyminen, keskustelu mahdollisuus esimiehen kanssa, palvelujohtajan käynti sekä tukitiimi.

7.1.2 Voimavaroja vievät asiat

Työyhteisössä koettiin voimavaroja vieviksi asioiksi työyhteisö, työ sekä työhyvinvoinnin edistäminen organisaation taholta. Osa asioista oli siis samoja kuin voimavaroja tuovissakin asioissa oli havaittu.

nuo kaikki samat asiat, iso työyhteisö on se välillä meidän rikkaus ja välillä se vie

Ensimmäisenä työhyvinvointia vievänä keinona koettiin työyhteisö. Työyhteisö kategorian alle nousivat henkilösuhteet ja olotilojen tarttuminen. Työyhteisö itsessään koettiin jo aikaisemmin voimaannuttavaksi asiaksi, mutta se nousi myös voimavaroja vieväksi asiaksi.

Isossa työyhteisössä on voimaa, mutta samalla sen koettiin tuovan myös ristiriitoja. Asioiden selvittämiseen voi mennä kauan aikaa ja kaikki eivät aina tuo omaa mielipidettään esille. Kommunikointi koko työyhteisön välillä koettiin toisinaan haastavaksi ja asioita saatettiin selvittää ns. välikäsien kautta.

Työyhteisössä työskennellään työparin kanssa ja se koettiin haasteelliseksi jos sattui saamaan työparin, jonka kanssa ajatukset eivät olleet aina samansuuntaiset

uudet työntekijät tulevat prosessiin ihan kesken kaiken

Erilaisten oloilojen koettiin tarttuvan helposti ja sen vuoksi myös työhyvinvoinnin taso saattoi laskea usealla henkilöllä samaan aikaan. Jatkuvasti uusien sijaisten perehdyttäminen koettiin myös voimavaroja vieväksi asiaksi.

joku saattaa ihan tahattomasti tiuskasta vaikka ei sitä tarkottanutkaan, ei pitäis jäädä sellaseen olotilaan

Toisena työhyvinvointia vievänä keinona haastatteluista nousi työ ja siihen liittyvät haasteet. Työ kategorian alle nousivat asiakkaat, henkilöstömitoitus ja työajan käyttö.

Työhaastavuuden koettiin vievän voimavaroja työhyvinvoinnilta. Asiakkaiden kanssa tehtävä työ koettiin niin fyysisesti kuin henkisestikin raskaaksi. Lisäksi asiakkaiden haastava käyttäytyminen koettiin voimavaroja vieväksi asiaksi. Henkilökunta koki, etteivät pystyneet aina rentoutumaan työpäivän aikana ollenkaan ja se vei selkeästi voimavaroja.

Haasteellisena koettiin myös työpaikalla oleva äänimaailma. Osa asiakkaista on todella kovaäänisiä ja henkilökunta koki äänien kuuntelemisen välillä raskaaksi. Asiakasryhmien myös koettiin muuttuneen entistä haastavammiksi ja heterogeenisemmiksi viime aikoina. Yllättävät ja ennalta arvaamattomat tilanteet vievät myös voimavaroja työhyvinvoinnilta. Henkilökunta koki, että työhyvinvoinnin taso saattoi vaihdella päivittäin ja yksi syy siihen oli juuri haastavat tilanteet töissä.

Työhaastavuus, on oltava kokoajan ajanhermoilla, ei voi tavallaan hetkeksikään rentoutua siinä työnlomassa

työnraskaus, kun on sellasia tosi raskaita niin fyysisesti kuin henkisestikin tai molemmat yhdessä

Henkilöstömitoitus ei aina ollut työntekijöiden mielestä riittävä. Työntekijöiden mukaan työyhteisössä on ollut paljon poissaoloja, jotka vaikuttavat suoraan työssä jaksamiseen. Poissaoloista johtuva ainainen varajärjestely koettiin väsyttäväksi. Töihin tullessa ei voi olla varma pystyykö työt hoitamaan kunnolla ja onko itsellä työparia ollenkaan. Henkilökunta koki, ettei sijaisia saa aina ottaa, vaikka heidän

mielestään siihen olisi ollut tarvetta. Toisinaan, vaikka sijaisia saisikin ottaa, ei heitä mistään kuitenkaan ollut saatu. Välillä resursseja oli sopivasti, mutta välillä liian vähän. Työntekijöiden mielestä poissaolot vaikuttavat suoraan asiakkaiden toimintaan ja sen vuoksi kaikki eivät ole aina saaneet tarkoituksenmukaista toimintaa.

sijaisia ei saada, että vaikka saisikin ottaa. Välillä on aika hurjaa kun on tosi paljon henkilökuntaa pois, nyt jotenkin tuntuu, että vaikka ois miten paljon henkilökuntaa pois ei saa ottaa, ihan hirvittää miten niistä selviää

erikoisen kiireiset päivät, kun on joku poissa

Työajan käyttö koettiin haasteelliseksi, sillä työntekijöiden poissaolot veivät aikaa myös kirjallisilta töiltä sekä asiakastyöstä. Kiireen tuntu ja tekemättömät työt nousivat lähes jokaisessa vastauksessa esille. Kirjallisia töitä oli henkilökunnan mukaan paljon ja yksittäisen menetelmän merkitys jäi sen vuoksi välillä merkityksettömäksi. Työntekijät kokivat, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa kirjallisiin töihin ja työn suunnitteluun. Myös taukojen puuttuminen työpäivän aikana vie voimavaroja. Työntekijät kokivat, ettei heillä ole aina mahdollisuutta taukoon koko työpäivän aikana.

kiireen tuntu, ettei oo niinku tarpeeks aikaa pysähtyä asiakkaiden kanssa, rattaat pyörii, taksi on jo pihassa ja ollaan vielä välipalalla

yksit, toimit jne, kun tulee tunne ettei niitä ehdi tehdä ja välillä joutuu tekemään hätäisesti, kirjalliset työt esimerkiksi raporttien kirjottamiset voi olla monenviikon ajalta kirjottamatta

eikä ole taukoja, ne on sellasia joista oma jaksaminen ja voimavarat vähenevät

Kolmantena työhyvinvointia vievänä keinona haastatteluista nousi organisaation työhyvinvoinnin edistämisen keinoista työnohjaus. Työnohjaus koettiin työhyvinvointia tuovaksi keinoksi, mutta toisinaan työntekijät kokivat työnohjauksen kuitenkin turhana ja samojen asioiden pyörittelynä. Välillä he kokivat, etteivät voineet olla omana itsenään ja etteivät saaneet purkaa tuntojaan rauhassa ja heidän mielestään ilmapiiri ei ollut aina tarpeeksi avoin.

työnohjaus on hyvä jos keskitytään oikeisiin asioihin, toisinaan tulen kiukkuseksi jos on liian yleismaailmallista keskustelua

Välillä ne on tosi hyviä, mutta joskus me ei tiedetä kenen takia me siellä istutaan ja junnataan samoissa asioissa

7.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Haastattelujen avulla työntekijöiltä kysyttiin mitä asioita työyhteisössä pitäisi kehittää ja millaisia keinoja työntekijöillä olisi niiden kehittämiseen. Työn organisointi ja sisäinen viestintä olivat henkilökunnan mielestä asioita, joita pitäisi kehittää työpaikalla. Työhyvinvoinnin edistämiseksi vapaa- ajalla nousivat liikunnan, unen ja vapaa-ajan toiminnan merkitykset.

Ensimmäisenä kategoriana aineiston pohjalta nousi työn organisointi. Tämän kategorian alle nousivat toimintamallien kehittäminen, työntoteutus sekä henkilöstömitoitus. Työntekijät kokivat, että toiminta onnistuu omissa ryhmissä hyvin, mutta ryhmien kanssa yhteinen toiminta oli vielä kehitysasteella.

Työn organisoinnin alle nousi ensimmäisenä kehittämis ehdotuksena toimintamallien kehittäminen. Työntekijät kokivat hyvänä asiana, että viime aikoina on alettu kehitellä erilaisia tapoja tehdä työtä, mutta vielä olisi kuitenkin myös kehitettävää. Pajatoiminta oli mainittuna useassa haastattelussa, mutta sen ei koettu olevan vielä tasapuolista kaikille asiakkaille. Osa asiakkaista ei päässyt osallistumaan juuri lainkaan ja osalle oli tarjolla paljonkin erilaista toimintaa.

me ollaan tosi paljon noissa omissa ryhmissä, sitä pitäis kehittää, se vaatii kaikilta opettelua ja harjottelua. käytävittäin se niinkun toimii, mutta käytävien ulkopuolelle pitäis vielä aatella kokonaisuutta

Pajajutut on lähteny tosi hyvin käyntiin

Kehittämis ehdotuksia tuli myös runsaasti liittyen asiakkaiden kanssa tehtävän työn toimintamalleihin. Työnkierto oli mainittuna muutaman kerran tässä kohtaa ja sen avulla työntekijät uskoivat löytyvän yhteistä ymmärrystä koko talon asiakkaisiin. Esille nousi myös tarve palata työnkiertoon useasti ja arvioida sitä.

Ehdotuksena oli, ettei työnkierron tarvitsisi olla lopullista vaan voisi käydä vaikka puoli vuotta toisessa ryhmässä ja palata sitten takaisin.

Henkilökunnan kierrättäminen ryhmissä, faktat kun on, ettei nämä asiakkaat tästä kevene, pitäis saada porukka sitoutumaan. Vois miettiä montako viikkoa tai kuukautta se työkierto ois vai oisko se lopullista, siihen niinkun palattas ainakin kerran vuoteen

voitas tehdä välillä eri ihmisten kanssa töitä, eri ihmiset tekevät erilaisia töitä, vois suunnitella välillä jonkun toisenkin kanssa

Työn toteuttamisen kehittäminen koettiin toisena asiana, jota pitäisi kehittää työnorganisoinnissa. Työn toteuttamiseen koettiin liittyvän oleellisesti myös työn suunnittelu. Työntekijät kokivat, ettei heillä ole riittävästi aikaa suunnitella ja kehittää omaa työtään. He kokivat myös, ettei heillä ole aina mahdollisuutta tehdä kirjallisia töitä rauhassa. Henkilökunnan mielestä kirjaamiseen ja suunnitteluun on varattu liian vähän aikaa ja suunniteltua aikaa ei voi aina pitää jos henkilökuntaa on poissa, koska silloin asiakkaiden kanssa tehtävä perustyö vie suunnittelun ajan.

Ajanpuute työsuunnitteluun, vaikka siihen on varattu yksi tunti viikossa ei se riitä mihinkään, kun on tosi paljon kirjallisia töitä kokoajan rästissä

Suunnittelu-aikaa, että mä tiedän sen etukäteen että pystyn sen kanssa pitämään

Kehittämisideoita suunnittelu-, ja kirjaamisajan löytymiseen tuli useita. Työntekijät voisivat suunnitella, valmistaa materiaaleja tai tehdä rästiin jääneitä kirjallisia töitä. Ehdotuksena tuli asiakkaiden päivän loppuminen joskus ajoissa, jonka jälkeen kaikki työntekijät voisivat rauhassa tehdä keskeneräisiä töitään. Kehittämisspäivä ja suunnittelupäivä nousivat myös ehdotettujen keinojen listalle. Työntekijöiden mielestä olisi tärkeää välillä suunnitella koko työyhteisön kesken, mutta myös oman työparin kanssa rauhassa toteutettu suunnittelu-aika tulisi tarpeeseen. Lisäksi yksittäisten työntekijöiden omaa kirjaamisaikaa kaivattiin suunnitellusti.

jotain kehittämispäivii tai jotain, kehittämispäivät on ollut hyviä

Pidempi aika, koko päivä tai ees puoli päivää vaikka se yksi ryhmä saisi tehdä sillä hetkellä akuutit jutut ja päättää etitäänkö kuvia, materiaaleja, yksejä vai mitä, se olis ihan suunnitelmallista

Täytyis luoda niitä aikoja viikkoon, vois hyödyntää vaikka klo 15.00-16.00

Kokonaisvaltainen suunnittelu nousi myös esille. Retkien ja muiden tapahtumien onnistuminen vaatisi suunnittelua niin retkille lähteville, kuin toimintapaikkaan jäävillekin. Huomioon pitäisi ottaa lähtevät ja jäävät asiakkaat ja henkilökunta, jotta toiminta mahdollistuisi kummassakin paikassa. Kaikkien asiakkaiden retkille mahdollistaminen voisi onnistua paremman suunnittelun avulla.

Minä voisin olla uima- altaalla vaikka koko päivän ja yhteistyöllä uittaisin kaikkia

Kokonaisvaltaisempi suunnittelu retkien suhteen, miten pärjätään talolla, ei siis voi vaan jäädä omaan ryhmään talollakaan

Henkilöstömitoitus nousi työnorganisointi kategorian alle kolmantena kehittämissuunnitelmana. Henkilökunta koki, etteivät he saaneet ottaa sijaisia kaikkiin tarpeisiin. Toisena sijaisia koskevana haasteena he kokivat myös sen, etteivät he saaneet sijaisia mistään silloin kun he olisivat voineet ottaa niitä. Kehittämissuunnitelmana henkilökunnalta tuli henkilökunnan yhteiskäyttö ja asiakkaiden tilapäiset vapaapäivät.

Tutkittavan sosiaalialan yksikön asiakkaat saavat palveluita myös muilta saman organisaation sisällä olevilta yksiköiltä. Ehdotuksena nousi, että myös muista yksiköistä voisi siirtyä työntekijöitä jos heillä olisi väljyyttä työntekijöiden suhteen. Myös asiakkaiden jääminen muihin yksiköihin henkilökunnan poissaolojen vuoksi nousi haasteluista ehdotukseksi.

Jotka saavat palveluja muista yksiköistä voisi perua niiden toimintapäivät tai vaihtaa käyntipäiviä

kriisitilanteessa pitäisi tehdä yhteistyötä henkilökunnan kanssa

Ryhmien koko ja asiakkaiden tasapainoisuus ryhmissä eivät myöskään olleet henkilökunnan mielestä kunnossa. Osassa ryhmistä saattoi olla paljon haastavia- tai runsaasti apua tarvitsevia asiakkaita. Joissakin ryhmissä oli näitä molempia ja sen vuoksi toiminnan järjestäminen olikin haastavaa.

välillä harmitti, kun omasta ryhmästä ei ehtinyt asiakas valmiiksi kun tuli retkelle lähöt, jäi sitten retki väliin taas

Toisena kehittämiskohteena työyhteisöstä nousi sisäisen viestinnän kehittäminen. Haastatteluissa tuli esille, että tätä asiaa on kehitetty palavereissa ja työnohjauksissa, mutta vielä olisi tarpeellista kehittää. Työntekijät kokivat, etteivät voineet aina mennä kertomaan asioita suoraan sille työntekijälle, jota asia koskee. Myös toisille tarkoitettuja ”mussutuksia” joutui välillä kuuntelemaan. Kehittämisehdotuksena kommunikaation kehittämiseen tuli se, ettei itse ottaisi vastaan toisille tarkoitettuja asioita vaan ohjaisi puhujan eteenpäin oikean henkilön kohdalle.

Keskustelusta on keskusteltu jatkuvasti, en tiiä paraneeko se siitä enää keskustelemalla. se kelle tullaan jostain asiasta mussutetaan, ei ota vastaan toiselle tarkoitettua mussutusta

Haastattelujen pohjalta nousi esiin myös yksittäisiä työpaikalla työhyvinvointia edistäviä kehittämiskohteita. Yksittäisinä kehittämiskohteina nousi mm. koulutukseen pääseminen, haastavien tilanteiden läpikäyminen, vuosikellojen tekeminen, tilat, äänimaailma, esimiehen arkeen osallistuminen ja omaisyhteistyö.

Talon sisällä oma toiminta vaikuttaa monella tavalla työhyvinvointiin. Lähes kaikki henkilökunnan tavat toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi olivat erilaisia keskenään. Esille nousi mm. itsensä ajan tasalla pitäminen asioista, hyvien suhteiden luominen toisiin, itsensä asettaminen toisen sijaan, kahvihetkestä huolehtiminen, työkavereille ja esimiehelle puhuminen, positiivisen asenteen säilyttäminen, oma puuttuminen asioihin, palautteen antaminen toisille, sekä se, ettei vaadi itseltä liikoja.

Lähtee positiivisella asenteella joka päivä ja yrittää löytää huumoria niistä huonoistakin jutuista, siinä ne isoimmat ehkä

Kun huomaa, että ihmiset väsyvät, siihen mä yritän muistaa miten mä kohtaan sen toisen jos se olisin minä

Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että vapaa-ajan toiminta vaikuttaa oleellisesti myös työssä jaksamiseen. Se miten nukkuu, syö tai harrastaa vaikuttavat kaikki omaan työssä jaksamiseen.

Kokonaisuus, että niinkun pitää olla, töissä jaksaa paremmin jos omassa elämässä on kaikki hyvin. Tähtää kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, kun valtakunnassa kaikki on hyvin

8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen eettisiä kysymyksiä voidaan tarkastella mm. kahdelta eri kantilta, itse tutkimuksen kantilta sekä tutkimuksen seurausten kantilta. Tutkimuksen aiheen valinnassa, tutkimusmenetelmien käytössä ja tutkimuksen tavoitteellisuudessa kaikissa näissä vaiheissa joudutaan painiskelemaan eettisten kysymysten kanssa. (Kananen 2008, 133.) Etiikka on osa arkista elämää, kun sitä tarkastellaan moraalisesta näkökulmasta. Se on mukana tilanteissa kun joudutaan pohtimaan suhtautumista omiin ja toisten tekemisiin ja sitä mitä voi sallia ja mitä ei. (Kuula 2006, 21.) Luotettavuusarvion tekeminen on haastavampaa laadullisessa tutkimuksessa kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan monesti ilmiöitä ja todellista elämää. Toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuusmittareita ei ole kehitetty samalla tavalla laadulliseen tutkimukseen eikä kvantitatiivisen tutkimuksen mittarit sovellu sellaisenaan laadullisen tutkimuksen arviointiin. Ilmiöt muuttuvat ja rationaalisuus voi olla kaukana, jolloin myös sattuma voi vaikuttaa ilmiöön. (Kananen 2012, 172.)

Aiheena opinnäytetyö on ajankohtainen ja työelämälähtöinen. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää sosiaalialan työyksikön työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoituksena on saada työntekijöiden omat kokemukset näkyviksi työssä jaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksella on vaikutusta suoraan tutkittavien työhyvinvoinnin paranemiseen ja työssä jaksamiseen. Aihe on myös ajankohtainen 1.6.2012 uudistetun työterveyshuoltolain vuoksi ja se koskettaa myös tutkimuksen kohderyhmää.

Tämän opinnäytetyön kohdalla eettisyyttä on tärkeää tarkastella koska tutkittava työyksikkö on määritelty jäämään anonymiksi. Eettisten periaatteiden mukaan aineistoa on käsiteltävä ja säilytettävä luottamuksellisesti. Opinnäytetyön prosessin ajan työyhteisöstä saatu aineisto on säilytetty ja käsitelty luottamuksellisesti ja se on tuhottu asianmukaisesti prosessin jälkeen. Tutkittavaa työyhteisöä eikä organisaatiota pysty tunnistamaan valmiin opinnäytetyön perusteella.

Totuus ja objektiivinen tietous nousevat esiin arvioitaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2009). Kanasen (2012) mukaan yksinkertaisin tapa varmentaa aineiston luotettavuus on esitellä aineisto niille, keitä se koskee (Kananen 2012). Opinnäytetyön tulokset on esitelty tutkittavassa työyksikössä ja palautteena opinnäytetyöntekijä sai tiedon siitä, että työyhteisö pystyi tunnistamaan tulosten perusteella, että aineisto on koottu heidän haastattelujensa pohjalta.

Arvioitavuutta eli luotettavuutta pohtiessa dokumentointi on yksi tärkeimmistä keinoista, jolla työlle saadaan uskottavuutta. Kaikki tutkimuksessa käytettävät ratkaisut on perusteltava. (Kananen 2012.) Tässä opinnäytetyössä on tehty muistiinpanoja koko prosessin ajan. Kaikki käytettävät keinot on harkittuja ja etukäteen pohdittuja. Ensimmäisenä ajatuksena oli tutkia aihetta lomakekyselyllä. Lomakekyselyn vaihtuminen teemahaastatteluun johtui epäilystä lomakkeen luotettavuudesta. Suoran haastattelun avulla pystyttiin selventämään kysyttäviä asioita, jotta kaikille haastateltaville tuli samankaltainen ymmärrys siitä mistä asiasta puhutaan. Tämä on tärkeää, sillä tarkoituksena oli löytää työelämän todelliseen tarpeeseen vastauksia. Tavoitteena oli saada työhyvinvoinnin kartoituksen avulla hyödynnettävää tietoa työyhteisön työhyvinvoinnista. Haastattelulomaketta tehtäessä siihen otettiin mukaan tutkittavan työyhteisön edustaja. Haastattelulomake myös testattiin kolmella esihaastattelulla ja sitä paranneltiin sopivammaksi esitestausten jälkeen. Haastatteluissa on käytetty apuna nauhuria, jotta aineistoon on pystytty palaamaan myös jälkikäteen. Tulosten julkistamisessa on käytetty lisäksi suoria lainauksia, joiden avulla on pyritty selkeyttämään tutkijan tulkintojen ja aineiston välistä yhteyttä.

Tutkimusprosessi pitäisi kirjoittaa niin, että myös toinen tutkija tai lukija voi seurata tutkimusprosessin etenemistä. Tarkoituksena on myös, että aineiston hankinta ja analyysin vaiheet on kuvattuna hyvin. (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Tässä opinnäytetyössä on pyritty kuvaamaan koko prosessin kulku mahdollisimman hyvin. Aineiston analyysin ymmärtämistä on selkeytetty lisäksi eri kuviodien avulla. Tutkimus on ollut läpinäkyvää ja myös tutkittavat ovat olleet selvillä siitä mitä tutkimuksella haetaan. Tutkittavilta on kysytty suostumus teemahaastattelulle ja aineiston käyttämiselle opinnäytetyötä varten. Tutkimussuunnitelma on ollut koko prosessin ajan kohderyhmän saatavilla.

Tässä opinnäytetyössä on pohdittu myös refleksiivisyyttä. Refleksiivisyydellä tarkoitetaan tutkijan omaa tietoisuutta omista lähtökohdistaan ja tietoudestaan tutkittavaa ilmiötä kohtaan. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Opinnäytetyön tekijä on ollut kiinnostunut opinnäytetyön aiheesta jo ennen kuin alkoi pohtia sitä omaksi aiheekseen. Hän on ollut tekemisissä työhyvinvoinnin kanssa useita vuosia työnsä puolesta ja se toi tietynlaisen ennakkokäsityksen aiheesta. Prosessin aikana opinnäytetyön tekijälle tuli useita kertoja pohdittavaksi ovatko menetelmät aineiston keräämisessä ja analyysissä oikeita. Haastatteluvaihteessa pohdittavaksi tuli haastattelulomakkeen etukäteen antaminen. Olisiko lomakkeen etukäteen antaminen tuonut aineistolle lisää syvyyttä vai olisiko se voinut heikentää tulosta jos työryhmä olisi päässyt yhdessä pohtimaan aiheita etukäteen? Tässä vaiheessa prosessia lomakkeen antaminen 15 minuuttia ennen haastatteluja tuntuu oikealta ratkaisulta. Luotettavuutta pohtiessa opinnäytetyön tekijä on joutunut pohtimaan myös toisen mahdollisen tutkijan tarpeellisuutta. Olisiko työparina tehty opinnäytetyö ollut uskottavampi vai olisiko se tuonut lisää haasteita prosessiin? Tässä pohdinnassa opinnäytetyön tekijä on tullut kahdenlaisiin ajatuksiin. Toisen ihmisen läsnäolo olisi saattanut heikentää haastattelujen aikana luotettavuutta haastattelijan ja haastateltavan välillä. Toisaalta analyysivaiheessa tulkinnat eivät olisi vain yhden ihmisen varassa jos työ olisi tehty parin kanssa.

Kokonaisprosessia ajatellen tämän opinnäytetyön tekijä on tyytyväinen omaan ratkaisuunsa tehdä työ yksin, vaikkakin sen työstäminen olisi voinut olla helpompaa toisen ihmisen kanssa.

9 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää sosiaalialan työyksikön työhyvinvointia ja kartoittaa henkilökunnan ajatuksia heidän omasta työssä jaksamisestaan. Lisäksi pyrittiin selvittämään työyhteisössä olemassa olevien työhyvinvointiin liittyvien keinojen hyödyllisyyttä. Tavoitteena opinnäytetyöllä oli saada työntekijöiden ajatukset kuuluviksi heidän omasta työhyvinvoinnistaan sekä saada kartoitettua ko. työyksikön voimavaroja ja kehittämiskohteita liittyen heidän omaan työhyvinvointiinsa. Kartoituksen tavoitteena oli saada sellaista tietoa, jota työyhteisö ja organisaatio pystyisivät hyödyntämään kehittäessään heidän oman yksikkönsä työssä jaksamista.

Tässä opinnäytetyössä on todettu jo useampaan kertaan työhyvinvoinnin koostuvan useista eri tekijöistä. Tuloksista voidaan päätellä, että myös tutkittava työyhteisö kokee työhyvinvointinsa koostuvan monista eri asioista. Tutkittavan sosiaalialan yksikön henkilökunta koki oman työssäjaksamisensa vaihtelevasti. Työssäjaksaminen saattoi vaihdella päivittäin ja siihen oli useita eri syitä. Samat asiat saattoivat vaikuttaa työhyvinvointia edistävästi toisena päivänä ja taas toisena päivänä ne saattoivat laskea työhyvinvoinnin tasoa. On hyvä puuttua tekijöihin, jotka eivät edistä työhyvinvointia, mutta kehittääkseen työhyvinvointitoimintaa on sitä hyvä tarkastella työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Mankan (2011) mukaan hyvinvointia pystytään edistämään lisäämällä toimia, jotka kehittävät työn voimavaroja. Pahoinvointia voidaan puolestaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. (Manka 2011, 75.)

Tutkittavassa työyksikössä on käytössä paljon erilaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita ja lähes kaikki asioista osoittautuivat työhyvinvointia edistäviksi asioiksi. Osa keinoista todettiin kuitenkin sekä työhyvinvointia edistäviksi että työhyvinvointia vieviksi asioiksi. Saadakseen kaiken hyödyn olemassa olevista työhyvinvoinnin edistämisen asioista olisi ne hyvä käydä läpi kaikkien työyhteisön jäsenien kanssa.

Työyhteisön merkitys työhyvinvointiin nousi esille sekä voimavaroja tuovana, että voimavaroja vievänä asiana. Pääasiassa työntekijät kokivat, että työyhteisö edistää heidän työhyvinvointiaan ja, että heillä on hyvä työilmapiiri. Toisaalta taas ison työyhteisön koettiin hankaloittavan tiedon kulkua ja asioiden selvittämistä. Tutkittavassa työyksikössä työilmapiiri koettiin pääasiassa hyvänä ja se kannattaakin hyödyntää voimavarana. Tuloksista nousi esiin kehittämissuhteina mm. uusien ihmisten kanssa työskenteleminen. Välillä vaihtuva työkaveri voisi tuoda uusia puolia esille työntekijöistä itsestään ja toisaalta mahdollisuuden saada ja antaa uudenlaista palautetta.

Paitsi uusien työkavereiden kanssa työskentely niin myös uusien asiakkaiden kanssa toimiminen koettiin voimavarana. Osa työntekijöistä oli osallistunut työnkiertoon työyhteisön sisällä. He olivat kaikki sitä mieltä, että se antoi uusia mahdollisuuksia niin työntekijöille, kuin asiakkaillekin. Työyhteisön kanssa samoilla linjoilla on myös Partanen (2009), joka on tutkinut pro- gradu tutkielmassaan työnkiertoa. Tulosten perusteella työnkierto edistää työntekijän työssä jaksamista ja se antaa työntekijöille mahdollisuuden syventää ammattitaitoaan ja kehittää itseään. (Partanen 2009, 3.) Asiakastyön toimintamallien kehittäminen nousi haastattelujen pohjalta paljon keskustelua herättäväksi asiaksi. Uusia toimintamalleja asiakastyöhön on tutkittavassa yksikössä kehitelty, mutta ne eivät ole vielä aivan toimivia. Yhteinen suunnittelu ja näkemys koettiin tärkeinä ja yksi ehdotus tähän oli juuri työnkierto. Tutkittavassa työyhteisössä kannattaa jatkaa työnkiertoa työyhteisön sisällä ja laajentaa sitä tulevaisuudessa myös sen ulkopuolelle.

Työn merkitys nousi voimavarana useassa kohdassa. Työ koettiin mielekkäänä asiakaskunnan ja työn luonteen vuoksi. Myös itsensä kehittäminen oli työntekijöiden mielestä työhyvinvointia edistävä asia. Henkilökunta koki, että he pystyivät käyttämään luovuuttaan omassa työssään ja, että asiakaskunta itsessään antoi keinoja työssä jaksamiseen. He kokivat tekevänsä tärkeää työtä kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa. Toisaalta asiakkaiden muuttuminen haastavimmiksi ja työntekijöiden poissaolot toivat työntekijöiden mielestä uusia haasteita työskentelyyn. Mankan (2006) mukaan työn hallinta tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Työn vaatimukset ja työnhallinta vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin ja niiden ollessa

tasapainossa vaikuttaa se työhyvinvointia edistävästi. (Manka 2008, 188, 189.) Esimiehen haastattelun perusteella työyhteisössä oli noussut esille viime keväänä koulutus tarve haastavien tilanteiden, mielenterveys ongelmien ja tunteiden hallinnasta. Toimenpiteenä yksikköön oli kutsuttu psykologi, joka koettiin voimavarana mm. näiden asioiden käsittelyssä. Tässä vaiheessa työyhteisössä on hyvä tarkastella onko tietotaso parantunut ja voisiko tarvittaessa psykologia hyödyntää useamminkin ja onko tarpeellista miettiä myös muita koulutusvaihtoehtoja.

Työnohjaus koettiin tutkittavassa työyksikössä sekä voimavaroja tuovaksi, että voimavaroja vieväksi asiaksi. Työntekijät kokivat että siellä oli alkanut ajattelemaan omaa käyttäytymistään ja omaa osaansa työyhteisössä. Osa vastaajista ei kuitenkaan aina ollut varma minkä vuoksi niitä pidettiin tai olivatko asiat oikeita, joita niissä käsiteltiin. Korhosen ja Långin (2006) pro- gradu tutkimuksen mukaan työnohjaus on merkittävä omalle työuralle ja sen merkitys on erilainen työuran eri vaiheissa (Korhonen & Lång 2006, 70). Tulosten perusteella opinnäytetyöntekijä ehdottaa henkilökuntaa käymään avointa keskustelua työnohjauksen tavoitteista ja tarkoituksesta. On helpompi sitoutua prosessiin kun tietää mihin on sitoutunut ja mitkä tavoitteet sillä on.

Avointa keskustelua työyhteisössä on käyty myös sisäisen viestinnän osalta. Sisäistä viestintää oli pohdittu niin työnohjauksissa kuin yhteisöpalavereissakin. Haastattelujen pohjalta nousi jokaisen oma vastuu sisäisestä viestinnästä. Asioista oli puhuttu paljon, mutta jokaisen pitäisi itse muistaa pitää sovitusta asioista kiinni sekä ohjata epäasialliset kommentit muiden tekemisistä oikeille henkilöille. Paljon pystyy itse vaikuttamaan sillä, ettei lähde mukaan selän takana puhumisiin ja muistuttaa siitä myös muita sekä nostaa asioista rohkeasti esille työnohjauksissa ja yhteisö palavereissa.

Yhteisön palaverit koettiin voimavarana ja työntekijät kokivat, että ne olivat tarpeellisia asioiden käsittelypaikkoja. Niissä pystyi sopimaan toimintamalleista ja yhteisistä asioista. Haastatteluissa nousi esille, että asiakasasioista olisi hyvä päästä puhumaan enemmän. Rauramon mukaan (2008) yhteisten asioiden käsittelyyn työpaikoilla tarvitaan keskustelua ja hyvät palaverikäytännöt edistävät työn sujumista. (Rauramo 2008, 137). Haastattelujen perusteella tutkittavan

työyksikön palavereissa oli ennen ollut kuitenkin aikaa enemmän myös asiakasasioille. Joskus hyvät vanhat toimintamallit häviävät huomaamatta jos niitä ei oteta tarkasteluun. Tässä on hyvä mahdollisuus työyhteisölle tuoda asiakasasiat takaisin yhteisöpalavereihin tai järjestää niille jokin muu toimintamalli, jossa niistä voidaan keskustella yhdessä.

Tutkittavassa työyksikössä on koettu tärkeänä yhteinen tekeminen niin työajalla, kuin vapaa- ajallakin. Viime aikoina työaikana tapahtuvaa yhteistoimintaa ei ole juurikaan ollut. Kauan samassa työyhteisössä työskennelleet muistavat hyvinä työhyvinvointia edistävinä asioina ennen työpäivän alkua tai keskellä työpäivää tapahtuneet yhteisen toiminnan hetket. Toiminnassa sai kertoa omia ajatuksiaan ja siinä oli lisäksi jokin toiminta kuten mm. jumppaa tai seuraleikki. Työyhteisö on käynyt myös vapaa- ajallaan syömässä tai harrastamassa yhdessä liikuntaa. Toiminta on ollut vapaaehtoista. Yhteinen tekeminen voi vahvistaa työyhteisöä ennestään ja sitä kannattaa kehittää.

Kaiken kaikkiaan tutkittavassa työyksikössä näyttää olevan paljon hyviä asioita työn edistämiseen. Työtä vaaditaan kaikilta yhteisön jäseniltä, jotta työhyvinvointia voidaan edistää. Avoimen keskustelun merkitys nousi esille monessa kohdassa ja siitä voisikin tehdä vaikka oman tutkimuksensa. Myös työhyvinvoinnin kartoituksen voisi tehdä uudestaan viiden vuoden kuluttua ja katsoa onko työhyvinvoinnin kehittäminen muuttunut silloin.

Prosessina opinnäytetyön tekeminen on ollut haastavaa. Perheen, työn ja opintojen sovittaminen yhteen ei aina ole ollut helppoa. Omat voimavarat on hyvä tunnistaa ja viimeistään prosessin loppuvaiheessa oppii tuntemaan omat rajansa. Tässä opinnäytetyön prosessissa on muutettu julkaisuseminaarin esityspäivää, opinnäytetyön tekijän huomatessa aikataulun olevan liian tiukka. Parhaimmat oivallukset prosessissa ovat tulleet aineiston analyysin kautta. Valtavan materiaalitilvan keskellä alkaa hetkellisesti miettiä miten aineiston kanssa pystyy selviytymään. Metodikirjallisuutta tutkimalla ja valintoja tekemällä siitäkin prosessin vaiheesta lopulta selvittiin. Tarkasteltaessa tutkimuskysymyksiä, opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitteita tämän opinnäytetyön tekijä on varsin tyytyväinen. Paras palaute työn tarpeellisuudesta tuli opinnäytetyön toimeksiantajalta. Heidän mielestään tutkimustuloksia voidaan hyödyntää suoraan

heidän yksikkönsä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Erityisesti he olivat tyytyväisiä työntekijöiltä saatuihin kehittämissuhteisiin. Tulevaisuuden ajatteluna opinnäytetyön tekijä haluaisi haastaa itsensä tekemään jonkinlaisen kehittämissuhteen työhyvinvointiin liittyen. Muutoksena tähän projektiin hän haluaisi laajentaa näkemystään sosiaalialan ulkopuolelle ja päästä tarkastelemaan miten työhyvinvointia edistetään miesvaltaisilla aloilla kuten esimerkiksi metalli- tai puutyöläisten työyhteisöissä ja organisaatioissa.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R.(toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin metodin valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2.uudistettu painos. Juva:Ps-kustannus.

Carroll, D. 2008. Working for a healthier tomorrow. Presented to the Secretary of State for Health and the Secretary of State for Work and Pensions. Lontoo: TSO.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Jyväskylä: Gummerus-kirjapaino Oy.

Forma, P. 2010. Työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla 2003, 2006 ja 2009. Teoksessa, Forma, P., Kaartinen, R., Pekka, T. & Väänänen, J.(toim.) Jaksako jatkaa? Artikkeleita kuntayön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta- alalla. Kuntatyö 2010- hanke. Kuntien eläkevakuutus.

Hakanen, J. 2011. Työnimu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Ahola, K., Härmä., M. Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet, Työn voimavarojen ABC. 6. uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsingin-yliopisto.

Ilmarinen, J. 2005. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö. [viitattu 9.2.2013]. Saatavissa:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8407.pdf.

Kananen, J. 2008. Kvali kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Karppinen, P. 2011. Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi- työn imun ja voimaantumisen näkökulma työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Pro-gradu tutkimus. Oulun yliopisto.

Keva. 2012. Aktiivinen tuki henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. [viitattu 9.3.2013]. Saatavissa:
http://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/aktiivinen_tuki_kehittaminen/aktiivisen_tuen_toimintatapa/Sivut/Default.aspx.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Korhonen, M. & Lång, M. 2006. Työnohjaus ammatillisen ja persoonallisen kasvun sekä työssä jaksamisen edistäjänä. Erityispedagogiikan Pro- gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Kuoppala, J., Väänänen-Tomppo, I., Hinkka, K. & Lamminpää, A. 2009. Työhyvinvointipyramidi. Työhyvinvointi, työssä suoriutuminen ja työstä vetäytyminen valtiolla. Loppuraportti. Valtionkonttori.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...työhyvinvointitaitojen kirja. Kustanneosakeyhtiö Tammi.

Manka, M.-L. 2006. Tiikerin loikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.

Manka, M.-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M.-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus- Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampereen Yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus synergos, Työhyvinvointi. Tampere.

Manka, M.-L., Kaikkonen, M.-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia

työyhteisöön eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere.

Multanen, L., Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Luttio, L.-M. & Pahkin, K. 2004. Parempi työyhteisö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WS Bookwell Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK.

Partanen, A. 2009. Työnkierto tavoitteelliseksi. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen lähiesimiesten näkemyksiä työnkierron työhyvinvoinnin välineenä. Pro- gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Yliopistopaino

Ruusvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö- miten luomme tulevaisuutta? Helsinki: Sun Innovations.

Talentia. 2011. Työhyvinvointia hyvinvointityöhön. [viitattu 9.2.2013].

Saatavissa:

www.talentia.fi/files/1599/Tyohyvinvointia_hyvinvointityohon100112Kansilla.pdf

Tasa-arvolaki 232/ 2005.

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P.2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Kuntoutussäätiö Sosiaali- ja terveysministeriö. Euroopan sosiaalirahasto. Tutkimus- ja kehittämiskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työeläkelaki 242/ 2002.

Työsopimuslaki 55/ 2001.

Työsuojelunvalvontalaki 44/ 2006.

Työterveyshuoltolaki 1383/ 2001.

Työterveyslaitos 2002. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö.

Työterveyslaitos 2011a. Työhyvinvointi. [viitattu 9.2.2013]. Saatavissa: www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2011b. Tykytoiminta. [viitattu 9.2.2013]. Saatavissa: www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx

Työturvallisuuslaki 38/ 2002.

Yhteistoimintalaki 334/ 2007.

Yksikön esimies. 2012. Sosiaalialanyksikön esimies. Haastattelu 13.11.2012.

Valtionkonttori. 2012. [viitattu 9.2.2013]. Saatavissa:

<http://www.valtiokonttori.fi/vuosikertomukset/public/default.aspx?nodeid=23506&culture=fi-FI&contentlan=1>

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

LIITE 1

Teemahaastattelun runko (yksilöhaastattelu)

1. TAUSTATIEDOT

- Työkokemus sosiaalialan ohjaustyöstä kuvattuna vuosina
- työkokemus ko. paikassa työskentelystä kuvattuna vuosina

2. TYÖNTEKIJÄN OMA NÄKEMYS TYÖSTÄ JOHTUVASTA TYÖHYVINVOINNISTA

- Oma kokemus omasta työhyvinvoinnista tällä hetkellä
 - ➔ Mistä oma työhyvinvointi rakentuu sinulle?
 - ➔ Mitkä asiat vaikuttavat siihen voimaannuttavasti?
 - ➔ Mitkä työstä johtuvat asiat vievät voimavaroja työhyvinvoinnilta?

3. TUTKITTAVAN YKSIKÖN AIKAISEMMAT TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT KEINOT

- Yksikössä käytössä olevat/ aikaisemmin käytössä olleet keinot työhyvinvoinnin parantamiseksi
 - ➔ Mitkä keinoista ovat olleet hyödyllisiä omaan työhyvinvointiin liittyen?
 - ➔ Miten työhyvinvointi on parantunut ko. keinojen avulla?
 - ➔ Mitkä keinoista eivät ole olleet työhyvinvointia edistäviä?

4. TYÖNTEKIJÄN AJATUKSIA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEKSI

- Mitä odotuksia/ toiveita työssä jaksamisen parantamiseksi tulevaisuudessa?
 - ➔ Mitä työstä johtuvia asioita pitäisi kehittää, jotta työssä jaksaminen paranisi?
 - ➔ Millaisia keinoja/ toimintatapoja haluaisit lisättävän, jotta työhyvinvointisi paranee?
 - ➔ Miten itse voi vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen?

5. VAPAA SANA LIITTYEN TYÖSTÄ JOHTUVAAN TYÖHYVINVOINTIIN

LIITE 2

Aiheen miettiminen tammikuu 2012
Tapaaminen tutkittavan yksikön esimiehen kanssa helmikuu 2012
Teoriaosuuteen perehtyminen ja aiheen rajaaminen helmi- maaliskuu 2012
Tutkittavan yksikön työyhteisön tapaaminen helmikuu 2012
Ohjaavan opettajan tapaaminen maaliskuu 2012
Tutkittavan työyhteisön tapaaminen huhtikuu 2012
Aiheen varmistuminen ja rajaaminen huhtikuu 2012
Tutkimuslupahakemuksen anominen toukokuu 2012
Teoreettisen osuuden työstäminen touko- heinäkuu 2012
Haastattelulomakkeen laatiminen heinäkuu 2012
Haastattelulomakkeen testaaminen ja muokkaaminen elokuu 2012
Tutkimusluvan myöntäminen elokuu 2012
Suunnitteluseminaari elokuu 2012
Työyhteisön haastattelut lokakuu 2012
Yksikön esimiehen haastattelu marraskuu 2012
Aineiston analyysin aloittaminen loka- marraskuu 2012
Opinnäytetyön kasaaminen tammi- maaliskuu 2013
Tulosten julkistaminen tutkittavaan työyksikköön maaliskuu 2013
Julkaisuseminaari huhtikuu 2013

Opinnäytetyön prosessin eteneminen