



Jonna Herranen
Polina Katkova
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2023

TYÖNTEKIJÖIDEN RESILIENSSI KUNTOUTTA- VASSA MIELENTERVEYSTYÖSSÄ

TIIVISTELMÄ

Jonna Herranen, Polina Katkova

Työntekijöiden resilienssi kuntouttavassa mielenterveystyössä

41 sivua, 4 liitettä

Kevät 2023

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata mielenterveyskuntoutujien parissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia resilienssistä ja sitä edistävästä ja heikentävistä tekijöistä. Lisäksi tarkoituksena oli kuvata resilienssin koettuja vaikutuksia työhyvinvointiin ja työntekijöiden kokemuksia siitä, miten työntekijöillä itse oli mahdollista vaikuttaa omaan resilienssiin, ja mitä toiveita heillä oli resilienssin vahvistamiseksi työpaikalla. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota olisi mahdollista hyödyntää tilaajatahon työntekijöiden ja työyhteisön resilienssin ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Analyysimenetelmänä hyödynnettiin sisällönanalyysia. Laadullinen aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta. Aineiston keruu toteutettiin verkkohaastatteluina marras- ja joulukuun 2022 aikana. Tutkimukseen osallistui yhteensä seitsemän Sopimuskodin työntekijää. Resilienssiin liittyvä paradigma tarjosi useita eri määritelmiä resilienssin kuvaamiseksi, joten jaoimme määritelmän valitsemamme paradigman mukaan kolmeen eri pääteemaan. Opinnäytetyön aineisto jakautui resilienssin keskeisten käsitteiden mukaan: kasvu, kestävyys ja toipuminen.

Resilienssin koettiin vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin, mutta vain tietyt osa-alueet korostuivat. Tutkimustuloksissa korostui tavoitteellisuuden, asiakkaiden ammattitaitoisen ja avoimen kohtaamisen, työympäristön sosiaalisen tuen, kollektiivisuuden, työterveyspalveluiden ja voimavarakeskeisen johtamisen tärkeys sekä niiden yhteys osana resilienssiä ja laadukasta työhyvinvointia. Tutkimuksesta ilmeni konkreettisia esimerkkejä siitä, miten voimme vaikuttaa työhön liittyvään resilienssiin sekä millä tavalla työnantajan olisi mahdollista edistää työntekijän resilienssiä. Johtopäätöksenä esitetään, että resilientti työyhteisö tuki työntekijöiden resilienssiä kokonaisvaltaisemmin, kuin yksilöiden resilienssin taso.

Avainsanat: haastattelututkimus, mielenterveyskuntoutus, resilienssi, työhyvinvointi

ABSTRACT

Jonna Herranen, Polina Katkova

Employees' resilience in rehabilitative mental health work

41 pages, 4 appendixes

Spring 2023

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The purpose of the thesis was to study the experience of resilience that employees working with mental health rehabilitees have, as well as the factors that promote and weaken resilience. In addition, the purpose was to study the perceived effects of resilience on work well-being and employees' experiences of how they can influence their own resilience and what hopes they had for strengthening resilience in the workplace. The goal of the thesis was to produce information that could be used in developing the resilience and well-being of the employees of the partner organization.

Content analysis was used as the analysis method. Qualitative data was collected through semi-structured thematic interviews. Data collection was carried out as online interviews during November and December 2022. A total of seven Sopimuskoti employees participated in the study. The paradigm related to resilience offered several different definitions to describe resilience, so the definition was divided into three different main themes according to the chosen paradigm. The material of the thesis was divided according to the key concepts of resilience: growth, sustainability, and recovery.

Resilience was perceived to have a significant impact on well-being at work, but only certain areas were emphasized. The results highlighted the importance of goal-setting, professional and open ways of encountering clients, social support in the work environment, collectivity, occupational health services and resource-oriented management and their connection as part of resilience and high-quality well-being at work. Concrete examples of how work-related resilience can be influenced emerged from the research as well as in what way it would be possible for an employer to promote employees' resilience. As a conclusion, it is presented that a resilient work community supported the resilience of employees' more comprehensively than the level of resilience of individuals.

Keywords: interview-based research, mental health rehabilitation, occupational well-being, resilience

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	4
2 RESILIENSSI TYÖELÄMÄSSÄ	5
2.1 Resilienssi aiemmissa tutkimuksissa	5
2.2 Resilienssiä vahvistavat toimintatavat ja menetelmät	7
2.3 Työympäristöön liittyvä resilienssi	8
3 MIELENTERVEYSKUNTOUTUS	12
3.1 Kuntouttava mielenterveystyö Suomessa	12
3.2 Näkökulmia kuntoutuksesta	13
3.3 Toipumisorientaatio kuntoutusmenetelmänä	14
4 TUTKIMUSYMPÄRISTÖN KUVAUS JA YHTEISTYÖTAHO	15
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	16
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
6.1 Aineiston keruu	17
6.2 Analyysimenetelmä	19
6.3 Tutkimustulosten esittely	21
7 TUTKIMUSTULOKSET RESILIENSSISTÄ	23
7.1 Kestävyys osana resilienssiä	23
7.2 Toipumisen yhteys resilienssiin	25
7.3 Kasvun merkitys resilienssissä	26
7.4 Työnantajan tuki resilienssissä	29
8 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	31
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	35
9.1 Resilienssin tarkastelu mielenterveyskuntoutuksessa	35
9.2 Analyysin yhteenveto	39
9.3 Jatkokehittäminen ja tulevaisuuden näkökulma	40

10 POHDINTA	43
10.1 Ammatillinen kasvu	43
10.2 Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	44
LÄHTEET	46
LIITE 1. Haastattelurunko	51
LIITE 2. Kutsukirje julkaisutilaisuuteen	53
LIITE 3. Kiitoskirje osallistumisesta tutkimukseen	54
LIITE 4. Webropol-palautelomake	55

1 JOHDANTO

Globaalisti sosiaali- ja terveysalaan liittyvässä diskurssissa eli keskustelussa työhyvinvointi ja työhön liittyvä resilienssi ovat viime vuosina olleet yleinen keskustelunaihe. Resilienssi on myös Suomessa ajankohtainen teema. Resilienssin määritelmä on moninainen ja muuttuu kontekstin mukaan. Resilienssin määritelmässä kuitenkin toistuu sen keskeiset käsitteet kuten psyykinen palautuminen eli toipuminen, kestävyys ja kasvu. Olisi tärkeää tutkia ja kehittää työhön liittyvää resilienssiä, niin yksilötasolla kuin organisaatiotasolla.

Resilienssin ja sen eri osa-alueiden vahvistaminen tukevat työntekijän työhyvinvointia sekä työnantajaa. Resilienssin suunnitelmallinen kehittäminen ja tukeminen sekä moninaisten käytäntöjen toteuttaminen edesauttavat työntekijää sopeutumaan, palautumaan ja toipumaan työelämään liittyvissä haasteissa. Työntekijän resilienssin, työhyvinvoinnin sekä työelämässä pysymisen tukeminen on erittäin tärkeää. Tällöin on merkittävää, että työnantajalla olisi tarpeeksi tietoa, millä tavoin resilienssiä olisi mahdollista kehittää. Yritykset ja valtio säästävät merkittävästi, kun he sijoittavat varoja työntekijöiden työhyvinvointiin, sillä sairauslomat ja työttömyyseläkkeet ovat merkittävä menoerä taloudellisesta näkökulmasta. Kun työntekijän työhyvinvointi heikkenee, se vaikuttaa suorasti työntekijään, kollegoihin, työnantajaan, työn laatuun, asiakkaisiin sekä yrityksen talouteen, ja jopa liikevoittoon.

Opinnäytetyömme aihe valikoitui yhteistyötahon kanssa käytyjen keskusteluiden ja toiveiden pohjalta. Yhteistyötahomme Sopimuskodin pyrkimys on kehittää työyhteisön työssä jaksamista sekä työhön liittyvää resilienssiä ja työhyvinvointia. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata mielenterveyskuntoutujien parissa työkentelevien työntekijöiden kokemuksia resilienssistä, ja sitä edistävästä sekä heikentävästä tekijöistä. Lisäksi tarkoituksena on kuvata resilienssin vaikutuksia työhyvinvointiin sekä työntekijöiden kokemuksia siitä, miten itse kykenisi vaikuttamaan omaan resilienssiin, ja mitä toiveita heillä olisi resilienssin vahvistamiseksi työpaikalla. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jota on mahdollista hyödyntää tilaajatahon työntekijöiden resilienssin ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

2 RESILIENSSI TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Resilienssi aiemmissa tutkimuksissa

Resilienssin määrittäminen ei ole yksinkertaista. Tutkijat pohtivat käsitettä omien alojensa konteksteissaan eli asiayhteydessä, jolloin resilienssin määrittelyssä esiintyy erimielisyyksiä. Yhtenäisiä käsityksiä ja määritelmiä resilienssistä löytyy useita. Poijula (2020) huomioi resilienssin erilaisina ulottuvuuksina: resilienssiä on tutkittu lapsuusiässä, yksilö- ja perheresilienssinä sekä organisaation resilienssinä. Resilienssiä tutkiessa on syytä huomioida tämän biologinen perusta eli perinnöllinen perusta, kognitiivisbehavioraalinen ulottuvuus, sosiaaliset tekijät sekä organisaation vaikutukset resilienssiin. (Reich, 2009, s. 35.) Terapeuttisessa kontekstissa resilienssiä pidetään myönteisenä sopeutumisenä vastoinikäymisissä. Tällöin niukka oireilu ja psyykinen hyvinvointi toimivat positiivisen adaptaation indikaattoreina eli toisin sanoen hyvinvointia ylläpitävänä toimintana. (Joutsenniemi, 2015, s. 2516.)

Masten (1994) on kuitenkin varoittanut liittämästä termiä ”resilienssi” persoonallisuuspiirteisiin, sillä tämän seurauksena on mahdollista takertua ajatukseen, ettei kaikilla olisi resursseja resilienssiin (Luthar ym., 2015, s. 248). Aikaisemmissa tutkimuksissa resilienssi on monesti liitetty persoonallisuuden ominaisuuksiin (Zautra ym., 2010), tämä saattaa johtua siitä, että resilienssin alkututkimuksissa on lähinnä tutkittu traumaattisia tilanteita kokeneita lapsia. Resilienssin tilalla onkin ollut ”haavoittumaton lapsi”-käsite. Suuntaus on silloin tutkimuksissa ollut henkilöorientoitunut, jolloin tutkimusaiheena vertaillaan resilienttejä yksilöitä vähemmän resilientteihin. (Pojula, 2020, s. 23.)

Nykyisin resilienssiä tutkitaan moniulotteisempänä ilmiönä, jossa ympäristö- ja tilannetekijät yhdistyvät persoonallisuuteen. Kyseinen tutkimussuuntaus on proessorientoitunut, jolloin tutkitaan ulko- ja sisäisiä tekijöitä ja näiden vuorovaikutusta. (Pojula, 2020, s. 36.) Esimerkiksi Richardson (2002) on tuonut esiin resilienssin biopsykospirituaalista puolta, jossa resilienssiä tarkastellaan

vastoinkäymisten, elämäntapahtumien ja suojaavien tekijöiden vaikutuksena henkilöön (Sarkar, 2011, s. 12). Resilienssin määritelmä on siis moninainen ja kontekstista riippuvainen. Myös Wald kollegoineen (2006) tuovat esiin ympäristöllisten ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutusta ja tämän heijastumista resilienssiin. Tutkijat tiivistävät yksilöllisiä tekijöitä itseluottamukseen, itsehallintakykyyn, älykkyyteen, selviytymisstrategioihin, tavoitteellisuuteen, reflektiokykyyn sekä kognitiiviseen arviointikykyyn. Positiivisen psykologian teorioista tähän yhdistyy myös optimismi, toiveikkaus, luovuus ja anteeksiantokyky. (Wald ym., 2006, s. 9–11.)

Wald ja kollegat määrittävät sosiaalisen tuen ja positiivisen vanhemmuuden ominaisuudet ympäristötekijöihin. Ammatillisessa keskustelussa eli diskurssissa yhä useammin suuntaudutaan ympäristöllisiin, biologisiin sekä tilannetekijöihin, ja näiden vaikutuksesta resilienssiin. Tutkimuksia näistä resilienssin ulottuvuuksista ei kuitenkaan vielä ole tarpeeksi. (Wald ym., 2006, s. 9–11.) Davydov kollegoineen (2010) huomioivat tutkimusten arvioinnin ja vertailun haasteellisuutta termin monikäsiteellisyyden vuoksi (Davydov, yms., 2010, s.480).



Kuvio 1. Resilienssin määrittely (Zautra ym., 2010, s. 221–238).

Tutkimuksia tarkastellessa on mahdollista kuitenkin rajata resilienssin määrittelymien keskeisiä komponentteja eli osatekijöitä, jotka kulkevat teoriasta teoriaan: toipuminen, kestävyys ja kasvu (Kuvio 1). Toipuminen tarkoittaa palautumista,

emotionaalista palaamista lähtötasolle stressaavista tilanteista. Kestävyydellä viitataan tavoitteiden ja arvojen kestävyteen haasteista riippumatta sekä kykyyn jatkaa eteenpäin niihin liittyvien haasteiden jälkeen. Kasvu tarkoittaa sopeutumiskyvyn kehitystä stressaavien tai uhkaavien tilanteiden jälkeen sekä kokemuksia oivalluksista ja henkisestä kasvusta. (Zautra ym., 2010, s. 221–238.)

2.2 Resilienssiä vahvistavat toimintatavat ja menetelmät

Sieg (2016) toteaa, että tietyt toimintatavat auttavat ylläpitämään ja kehittämään resilienssiä. Mindfulness eli tietoisuustaidot huomioidaan voimakkaana ja tärkeänä osatekijänä resilienssin kehittämisessä. Mindfulnessin ylläpitämistä edesauttaa tavoitteellinen harjoittelu. Ammattilaisten listaamat ominaisuudet ovat tutkitusti resilienssin sairanhoidajien käyttämiä keinoja. Keinoja ovat esimerkiksi asiakkaan kohtaaminen avoimin mielin, työn tavoitteellisuus, sellaisten asioiden hyväksyminen, joihin työntekijällä ei ole vaikutusvaltaa sekä toiveikkaan asenteen ylläpitäminen. (Sieg, 2016.)

Kansainvälisessä tutkimuksessa koskien työkuormituksen ja työssä jaksamisen vaikutusta yksilöön tuli ilmi, miten erilaiset itsehoitokäytännöt (self-care) ovat työssä jaksamisen perusta, etenkin mielenterveyden parissa työskenteleville työntekijöille. Self-care metodeissa esiintyy tärkeänä se, että olisi mahdollisimman terveelliset rutiinit. Lisäksi on tärkeää erilaisten tunteiden salliminen sekä niiden ilmaiseminen ja prosessoiminen itselle mielekkäällä tavalla. (Sovold, 2021, s. 107–118.) Myös Laitila (2013) esittää tutkimuksissaan organisaation vaikutuksen alla olevia tekijöitä, jotka edistävät työhyvinvointia kuten jatkuva työn arviointi ja palautteen antaminen, rekrytointi, työsuhde-etuudet sekä muutosmyönteinen, motivoiva ja älyllisesti kannustava työote. Kehityskeskustelut nousivat tärkeiksi keinoiksi seurata ja tukea työntekijöiden hyvinvointia. (Häggman-Laitila, 2013, s. 301–310.)

Palautteen tärkeys nousi esiin tärkeänä erityispiirteenä mielenterveystyössä. Saedon (2012) yhdessä kollegoiden kanssa ovat tutkineet palautteen vaikutusta

työntekijöiden työsuoritukseen kliinisillä eli hoidollisilla aloilla. Tutkimuksesta käy ilmi, että oikeudenmukainen palaute, varsinkin useammalta eri taholta, vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen. (Saedon ym., 2012, s. 3.)

Manka (2013) painottaa voimavaralähtöisen johtamisen tärkeyttä. Työuupumuksen yhteydessä useasti puhutaan liian korkeista työn vaatimuksista, kun samaan aikaan voimavarojen puutteellisuus vaikuttaa työuupumukseen. Organisaatiotasolla on mahdollista vaikuttaa työn vaatimukseen aikataulutamisella, tavoitteellisuudella ja jatkuvalla kehittämisellä. Voimavaroihin vaikuttavat menetelmät ovat yhteishenkeä edistävä toiminta, sosiaalinen tuki, innovatiivinen ilmapiiri sekä osallistava johtamisote. Hyvinvoivassa organisaatiossa työntekijä kokee työroolinsa selkeäksi, tuntee hallitsevansa työnsä sekä kokee mahdollisuuden vaikuttaa ja kehittyä. Yhteistyö ja autonomia eli itsemääräämisoikeus ovat taas tärkeitä ryhmän voimavarojen kannalta. (Manka, 2013, s. 54–139.)

2.3 Työympäristöön liittyvä resilienssi

Työympäristön olisi hyvä olla mielekäs, turvallinen ja terveellinen. Työpaikalla olisi oltava yhteisiä arvoja, joista jokainen työntekijä on tietoinen ja toimii näiden mukaisesti. Työympäristöön kuuluu viihtyvyys, oikeudenmukainen kohtelu sekä pätevä johtaminen. Työympäristöissä on tärkeää, että olisi mahdollisuus sovittaa yhteen henkilökohtainen elämä ja työ. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011.) Joustava resilienssi esiintyy työelämässä hyvänä toimintakykyä tukevana tekijänä, kun työntekijä kohtaa haastavia tilanteita (Holm & Kivinen, 2021, s. 11).

Duchekin (2020) mukaan resilienssin tutkiminen organisaatioissa on verrattain uusi tutkimuskohde. Leone ja Vicentini (2019) esittävät, että työhön liittyvä resilienssi tarkoittaa työyhteisön tai organisaation kykyä palautua haastavien tilanteiden jälkeen takaisin normaaliin toimintatilaan. Bellin (2020) mukaan resilienssi on työyhteisön kyky reagoida riskeihin. Fleming (2012) esittää, että resilienssi työyhteisössä edellyttää halua oppia sekä toimia aktiivisena toimijana. Resilientin

työyhteisön toimintakyky säilyy suhteellisen vakaana, vaikka olosuhteet olisivat epävakaat tai haitalliset. (Alanne & van der Most, 2021, s. 45.)

Khoshaba ja Maddi (1999) esittävät, että resilienssin kestävyuden pohjana toimii yksilön ymmärrys haastavien tilanteiden kuulumisesta osana elämää, aktiivinen halu vaikuttaa lopputulemaan sekä aktiivinen osallistuminen haastavissa tilanteissa. Kolme edellä mainittua tekijää liittyy eksistentiaaliseen eli ihmisen olemassaoloon liittyvään rohkeuteen sekä motivaatioon, joka mahdollistaa vaikeiden tilanteiden hyödyntämisen yksilön henkilökohtaiseksi kasvuksi. Resilienssiä vahvistaa optimistisuus ja toiveikkuus, jotka saattavat rohkaista pohtimaan moninaisia ratkaisuja sekä selviytymään haasteita kohdatessa. Lisäksi yksilön omien tunteiden hallinta ja tunteiden vuorovaikutus ympäristön kanssa vaikuttaa yksilön toimintakykyyn haastavissa tilanteissa. (Holm & Kivinen, 2021, s. 11.)

Vaativa työympäristö saattaa vaikuttaa työntekijöihin kuormittavasti sekä se saattaa olla riskitekijä työhön liittyvälle kuormitukselle, joka saattaa johtaa stressiin, uupumiseen, masennukseen tai ahdistuksen lisääntymiseen. Kuormitus saattaa vaikuttaa työssä suoriutumiseen sekä työn laatuun. Työntekijän resilienssi vaikuttaa työhön liittyvään stressiin sekä yksilön reagoitintapaan negatiivisissa tapahtumissa tai tilanteissa. Useiden eri tutkimusten mukaan esiintyy korrelaatiota eli yhteyttä yksilön resilienssin ja työuupumuksen välillä. (Rees ym., 2015, s. 1.)

Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointipääomaan resilienssin kautta eli harjoittamalla myönteistä asennetta, muutoksiin sopeutumista, oman työhyvinvoinnin johtamista, eli ottamalla vastuuta omasta työhyvinvoinnistaan. Lisäksi oman työn, työyhteisötaitojen että ammattitaidon kehittäminen sekä ylläpitäminen saattaa vahvistaa työhyvinvointia ja työhön liittyvää resilienssiä. Olisi tärkeää huomioida tasapaino oman työn ja vapaa-ajan välillä, sillä vaikuttamalla niihin osatekijöihin, mihin itse on mahdollista vaikuttaa, saattaa se tuoda halutun muutoksen. (Manka & Manka, 2016, s. 55–57.)

Työhyvinvointipääoma vaikuttaa yrityksen tuloksellisuuteen, työhyvinvointiin sekä työurien pituuteen. Tuloksellisuus liittyy työn laatuun sekä työntekijöiden

työstä suoriutumiseen, kun taas työhyvinvointi liittyy työntekijöiden terveyteen, asenteisiin, työkykyyn sekä työyhteisötaitoihin. On tärkeää muistaa, että työturvallisuuslaki turvaa työntekijän oikeuksia työelämässä, ja työnantajalla niin kuin työntekijällä on velvollisuuksia sekä oikeuksia. (Mannermaa, 2022.) Työurien piteneminen saattaa taas vaikuttaa työntekijöiden ennenaikaisen eläköitymisen vähenemiseen. Työnantajan on mahdollista vaikuttaa työhyvinvoinnin pääomaan esimerkiksi kehittämällä esihenkilöiden osallistavaa työtettä, työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja urasuunniteluun, työyhteisön joustavuutta, varhaista tukea, työterveysyhteistyön lisäämistä sekä investoimalla strategiseen pääomaan. (Manka & Manka, 2016, s. 55–57.)

Strateginen pääoma tarkoittaa yrityksen tavoitteellista ja suunnitelmallista työtettä, joka vie kohti suunniteltuja tavoitteita. Liike- ja kansantalouden näkökulmasta työhyvinvointiin suunnatut investoinnit ovat merkittäviä. Investoimalla työhyvinvointiin yrityksen kustannukset saattavat laskea esimerkiksi siten, että työtapaturmat sekä sairauspoissaolot vähentyvät. Työhyvinvointiin investoiminen vaikuttaa työympäristön psykososiaalisiin eli psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin, joiden kautta myös sairauspoissaoloihin. Henkilöstön voimavarojen tukeminen sekä henkilöstön vaihtuvuuden vähentäminen luo psykologista turvallisuuden tunnetta sosiaalisessa työyhteisössä. (Manka & Manka, 2016, s. 55–57.)

Työilmapiirillä, organisaation toimintatavoilla sekä yhteistyöllä on tärkeä vaikutus työntekijän psyykkiseen kestävyYTEEN. Hyvinvoivaan organisaatioon kuuluu tavoitteellisuus, toimiva työympäristö ja mahdollisuus osaamisen kehittämiseksi. Tavoitteellisuus tarkoittaa, että organisaatiolla on selkeät toimintatavoitteet ja suunnitelma tavoitteiden toteuttamiseksi, jotka muuttuvat ja kehittyvät ajan myötä. (Manka, 2013, s. 78–90.) Työyhteisö on vaikutuksessa työhyvinvointiin. Ammatillinen käyttäytyminen työpaikalla sekä avoin ilmapiiri muodostavat luottamusta ja vahvistavat yhteistyötä (Järvinen, 2008, s. 82–83).

Työkyvyn ajatellaan sisältävän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen aspektin. Suomessa on yli kolmekymmentä vuotta sovellettu kolmiomallia, jossa yhdistyy työyhteisön vahvistaminen, terveellisyys ja työn kehittäminen. Myöhemmin malliin

lisättiin osaaminen ja fyysinen toiminta. Malli on työkykyä ylläpitävää toimintaa, eli tyky-toimintaa. Tyky-toiminta vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti, mutta joskus toimintamallin toteutus saa kritiikkiä yksipuoleisuudesta, jossa unohtuu mallin eri ulottuvuudet, kuten sosiaalinen ja psyykinen ulottuvuus. Nykyään hyödynnetään lisäksi Tyhy-toimintaa eli työhyvinvointia edistävää toimintaa. (Manka, 2013, s. 60–62.)

Arkikestävyys ja ajoittaisista haasteista selviytyminen sekä onnistunut palautuminen ovat merkki psyykkisestä kestävydestä. Työn sisällön mielekkyys sekä mahdollisuudet organisoida omaa työtä ovat tärkeä keino vaikuttaa psyykkiseen kestävyteen. Myös vapaa-ajan hallinta ja kyky irrottautua työstä edesauttavat palautumista. Sosiaalinen kanssakäyminen, mielekäs toiminta omaan tahtiin sekä työasioista irtautuminen vapaa-ajalla ovat vahvoja keinoja irrottautua työstä psyykkisesti. (Kallio & Kivistö, 2013, s. 41–68.)

Järvinen (2008) huomioi, että kokemus hallinnasta muodostuu ennustettavuudesta, suunnitelmallisuudesta ja järjestyksestä. Työntekijän mahdollisuus jossain määrin vaikuttaa omaan työhönsä edesauttaa hyvinvointia. Hallinnan tunne on tärkeä stressaavissa tilanteissa. Työssä jaksaminen ja viihtyminen vahvistuu, kun stressi on ajoittaista, ja siihen koetaan liittyvän oppimista sekä kehitystä. Henkilökohtaisessa elämässä esiintyvä epävarma tai pidempiaikainen kaoottinen tilanne vaikuttaa myös mielen hyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. (Järvinen, 2008, s. 38–46.) Organisaation menestymiseen vaikuttavat työhyvinvoinnin tukeminen, ylläpitäminen sekä sen kehittäminen (Sinokki, 2016, luku Työ ja tunteet). Työhyvinvointi on yksilöllisyyden lisäksi myös jaettu sosiaalinen ilmiö ja tunne (Mannermaa, 2022, luku Psykososiaalinen kuormitus ja stressi). Työhyvinvoinnin sosiaalisen luonteen vuoksi resilienssin vahvistaminen hyödyttää organisaatiota, työntekijöitä sekä asiakkaita.

3 MIELENTERVEYSKUNTOUTUS

3.1 Kuntouttava mielenterveystyö Suomessa

Vilkkumaan (2011) mukaan mielenterveyskuntoutus alkoi Suomessa psykiatrisen kuntoutuksen teoriasta 1960-luvulla, mutta sen nimi vaihtui vasta vähän aikaa sitten. Tästä johtuen psykiatrisen kuntoutuksen teoria on edelleen ajankohdainen mielenterveyskuntoutusta pohtiessa. (Vuorikuru, 2012, s. 30–31.) Deegan (1988) varoitti sekoittamasta kyseiset ilmiöt keskenään, ja huomioi psykiatrisen kuntoutuksen keskittyvän enemmän toipumiseen, kun taas mielenterveyskuntoutuksessa puhutaan muutoksen integroimisesta eli yhteenliittymisestä osaksi arkielämää (Pilgrim, ym., 2013, s. 78).

Tilastojen mukaan Suomessa vuonna 2019 kuntouttavan työtoiminnan toimintaan osallistui noin 45 000 asiakasta (Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2022). On tärkeää mainita, että Suomessa mielenterveyskuntoutustyötä ohjaa eri lait esimerkiksi Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189, Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116, Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301 sekä Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812. Lait pyrkivät takamaan palveluiden laadun, esteettömyyden, saavutettavuuden sekä tasa-arvon ja osallisuuden jokaiselle kuntoutujalle.

Sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteena on tukea osallisuutta, vahvistaa toimintakykyä sekä estää syrjäytymistä (Sopimuskoti, i.a.-a). Mielenterveyskuntoutuksessa kollektiivisuus eli yhteisöllisyys korostuu. Hyvinvoivan yhteisön ja kuntoutujan piirteitä ovat erilaisuuden hyväksyminen ja demokraattinen päätösten teko, jossa toipuja on osallisena. Yhdessä tekemisen arvo on tärkeä, mikä varsinkin korostuu mielenterveyskuntoutuksessa. Yhteisössä kaikki saavat palautetta, mikä saattaa voimaannuttaa yhteisöä ja yksilöä. Hyvinvoiva yhteisö vaikuttaa myös yksilötasolla, sillä se ohjaa antamalla esimerkkiä ja kannustaa. Avoin vuorovaikutus ja tasa-arvoisuus ovat toimivan yhteisön pääpilareita. (Hämäläinen ym., 2017, s. 139–146.)

3.2 Näkökulmia kuntoutuksesta

Ihmislähtöisten palveluiden toteuttaminen on tärkeää, jotta palvelut eivät näyttäytyisi vaikeasti lähestyttävänä. Silloin kynnyksien hakeutua palveluun saattaa madaltua. Mielenterveystyön nykyisiä palveluita on kehitetty pääosin organisaatioiden ja professioiden eli eri ammattien näkökulmasta, joka saattaa nostaa kynnyksiä hakeutua palveluun sen vaikeasti lähestyttävän luonteen vuoksi. Mielenterveys- ja päihdepalveluiden tulisi olla esteettömiä, tasa-arvoisia ja saavutettavia. Työntekijöiden osaamista on mahdollista vahvistaa hyödyntämällä erikoisasiantuntijoiden- ja osaajien tukea, jotta työn laatua tuetaan. (Wahlbeck ym., 2018, s. 24–25.)

Koskisuu (2004) tarjoaa kolme eri näkökulmaa mielenterveyskuntoutukseen; kuntoutusta on mahdollista tarkastella palveluketjuna, toimintajärjestelmänä yhteiskunnan näkökulmasta sekä ammattilaisten ja kuntoutujan välisenä vuorovaikutuksena. Yleisin näkökulma tarkastelee mielenterveyskuntoutusta palvelutarjoajien ja kuntoutujien välisenä vuorovaikutuksena, jolloin tärkeintä on määrittää sama tavoite – kuntoutujan elämänlaadun parantaminen. Koskisuu huomioi, että kuntoutusta on kaikki, mitä kuntoutuja tekee joka päivä sekä asiat, joihin hän itse kykenee vaikuttamaan. Hänen mukaansa kuntoutuksella on tavoitteena antaa mahdollisuus siirtyä potilaan roolista toisiin rooleihin. Tämä muutos tapahtuu sekä vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa että sisäisesti. (Koskisuu, 2004, s. 30–31.)

Kosciulek (1999) pohti kuntoutukseen vaikuttavia tekijöitä kuntoutujan näkökulmasta, joista hän nostaa tärkeimmiksi seuraavat: kuntoutuspalvelujen hallitsevuus asiakkaan näkökulmasta, mahdollisuus valita itselleen suotuisia palveluja, oikeus tietoon saatavilla olevista palveluista ja tuen muodoista sekä osallistuminen kuntoutusprosessin suunnitteluun (Järvikoski ym., 2011, s. 73–74). Rissanen (2008) kollegoineen pohtivat, että olisi tärkeää huomioida sitä, mitä kuntoutuja pitää innostavana ja toimivana kuntoutuksessaan. He myös muistuttavat, että kuntoutuksen keskeiset tekijät löytyvät arkielämän perusasioista, joissa asiantuntijana toimii kuntoutuja itse. (Rissanen ym., 2008, s. 160.)

3.3 Toipumisorientaatio kuntoutusmenetelmänä

Mielenterveystyön perinteisempi, nykyisinkin käytössä oleva malli on keskittynyt asiakkaan oireiden lieventämiseen, riskien hallintaan, diagnosointiin sekä hoito-myönteisyyden kehittämiseen. Cavanaughin (2014) mukaan toipumisorientaatiossa taas on tärkeää huomioida autonomia, elämänkokemusten sekä toiveiden ja unelmien saavuttaminen. Lisäksi toipumisorientaatiossa kannustetaan asiakasta positiiviseen riskinottoon, joka mahdollistaa toipumista. (Nordling & Rissanen, 2020, s. 46.) Tutkimuksemme tilaajan eli Sopimuskodin työyhteisössä hyödynnetään toipumisorientaatiota.

Toipumisorientaatio on lähestymistapa, jonka tarkoituksena on järjestelmän muuttaminen asiakaslähtöisempään suuntaan sekä sairausmallin haastaminen. Toipumisorientaation pääroolissa on asiakas, toisin kuin verraten sairausmalliin, jossa keskiössä on asiantuntija, joka ohjaa toipumista. Toipumisorientaatiossa korostuu ihmisoikeudet, toiveikkaus, ihmisarvo, ainutlaatuisuus yksilönä, valinnanvapaus ja kumppanuus. Toipumisen ajatellaan tapahtuvan eri tasoilla ja jatkuvasti, jolloin pelkästään sairaudesta parantuminen ei vielä tarkoita toipumista. Hoito ja toipumispolku ovat yksilöllisiä, jolloin on tarjottava monipuolisesti mahdollisuuksia itse muutokseen. (Santala, 2022, s. 110–116.)

Sladenin ja kollegoiden (2014) mukaan toipuminen ei tapahdu pelkästään osastohoidossa, vaan merkitykselliseen hoitoon ja elämään kuuluu muutakin. Palvelunkäyttäjien kokemuksellisuudessa luonnolliset tukimuodot, kuten ihmissuhteet, vertaistuki ja työelämä ovat mielekkäitä ja tärkeitä osatekijöitä toipumisessa. Näitä tekijöitä on hyvä ottaa osaksi toipumissuunnitelmaa. Mielenterveyspalveluita pitää aina olla saatavilla, sillä toipuminen ei ole lineaarinen prosessi, eli toipuja saattaa tulevaisuudessa olla uudelleen tuen tarpeessa. Toipuminen on eri asia, kuin parantuminen; on mahdollista olla parantunut, mutta ei toipunut. Toipumisorientaatio suuntaa kohti merkityksellistä elämää, jossa jokaisella on mahdollisuus olla tasavertainen osallinen. (Slade ym., 2014, s. 12–14.)

4 TUTKIMUSYMPÄRISTÖN KUVAUS JA YHTEISTYÖTAHO

Keski-Uudenmaan Sopimuskoti on toiminut vuodesta 1983 lähtien, ja sen perustivat mielenterveyskuntoutujien omaiset. Sopimuskoti tuottaa mielenterveyskuntoutujille kuntoutukseen liittyviä palveluita esimerkiksi asumisyksikön, kuntouttavan työtoiminnan sekä sosiaalisen kuntoutuksen palveluita. Toiminta perustuu toipumisorientaatioon, jonka tavoitteena on luoda merkityksellisyyttä, toivoa, yhteyttä sekä vahvistumista. Sopimuskoti organisoii toimintaa lisäksi mielenterveyskuntoutujien omaisille ja läheisille. Sopimuskodissa toimii viisi eri yksikköä: työtoimintakeskus Sapluuna, keittiö Sopuska, päivätoimintakeskus Villa, asumisyksikkö Satakieli sekä tuetun asumisen yksikkö. Sopimuskodin toiminta täydentää julkisen sektorin tuottamia mielenterveyspalveluita, jolloin kuntoutujat ohjautuvat palveluiden piiriin erillisen toimijan maksusitoumuksella. (Sopimuskoti, i.a.-b.)

Ruokala Sopuska toimii ammattikeittiön tavoin ruokalana, jossa kuntoutujat voivat työskennellä siten, että heidän voimavaransa huomioidaan sekä niitä tuetaan. Sopuska on rakennettu ammattikeittiön tavoin. Sapluuna toimii työtoiminnan tuottajana kuten tarjoaa alihankintatyötä, huonekalujen kunnostusta ja tuottaa käsitöitä. Sapluunassa on erilliset työskentelytilat eri toiminnoille. Tarjolla on myös virkistys - ja ryhmätoimintaa. (Sopimuskoti, i.a.-b.)

Asumisyksikkö Satakieli tarjoaa ympärivuorokautisia palveluita, joissa työskentely perustuu kuntoutujan kanssa yhdessä laadittuun kuntoutussuunnitelmaan. Asumisyksikössä on kaksitoista asuntoa sekä kaikille yhteiskäyttöön tarkoitettut yhteistilat ja piha. Päivätoimintakeskus Villa tarjoaa turvallisen sosiaalisen ilmapiiirin, jossa tuetaan arjen taitoja. Päivätoimintaan kuuluvat erilaiset retket, rentoutus- ja keskusteluryhmät sekä liikunta- ja taidetoiminta. Tuettu asuminen on palvelunkäyttäjän kotona tapahtuvaa kuntouttavaa toimintaa. Tukiasuntokäynnillä harjoitellaan arjen taitoja sekä ohjataan taloudellisissa asioissa. (Sopimuskoti, i.a.-b.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata mielenterveyskuntoutujien parissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia resilienssistä, ja sitä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Lisäksi tarkoituksena on kuvata resilienssin vaikutuksia työhyvinvointiin, ja työntekijöiden kokemuksia siitä, miten he itse voisivat vaikuttaa omaan resilienssiinsä. Tarkoituksena on kuvata, millaisia toiveita työntekijöillä olisi resilienssin vahvistamiseksi työpaikalla. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jotta sitä olisi mahdollista hyödyntää tilaajatason työyhteisön resilienssin ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset

1. Mitkä tekijät edistävät työntekijöiden resilienssiä?
2. Mitkä tekijät heikentävät työntekijöiden resilienssiä?
3. Miten mielenterveyskuntoutuksen työntekijät kokevat resilienssin vaikuttavan työhyvinvointiinsa?
4. Millä tavoin mielenterveyskuntoutuksen työntekijät ja työnantaja voisivat vahvistaa resilienssiä?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Aineiston keruu

Toiminnanjohtaja osallistui opinnäytetyömme aiheen ideointiin, ja aihe konkretisoitui yhteisten keskustelujen pohjalta. Yhteisen pohdinnan jälkeen aihe tarkentui työyhteisön resilienssin tutkimiseen. Sopimuskodin hallitus myönsi tutkimusluvan lokakuussa 2022. Yhteisen keskustelun jälkeen päätettiin, että toiminnanjohtaja tiedusteli haastattelusta kiinnostuneita työntekijöitä. Tutkimuksen menetelmäksi valitsimme kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen. Päätimme toteuttaa tutkimuspainotteisen opinnäytetyön, sillä tavoitteenamme oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän resilienssiin, kun työskennellään mielenterveyskuntoutuksessa. Haastatteluihin osallistui seitsemän työntekijää päivä- ja työtoiminnan sekä asumisyksikön puolelta.

Aineisto kerättiin puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla, ja toteutettiin yksilöhaastatteluina verkossa. Haastatteluja varten suunnittelimme haastattelurungon olemassa olevan teorian ja tutkimuskysymysten pohjalta (LIITE 1). Haastattelut järjestettiin etäyhteydellä, sillä tavoitteena oli, että saisimme siten enemmän osallistujia. Pohdimme etähaastatteluihin liittyviä haasteita, kuten etätapaamisen vaikutusta haastattelun kulkuun. Haimme etukäteen tietoa verkkohaastatteluista, jotta osaisimme valmistautua mahdollisiin haasteisiin. Sovimme vapaaehtoisten osallistujien kanssa haastatteluiden ajankohdista sähköpostitse, jonka jälkeen lähetimme heille kutsut verkkohaastatteluihin Teams-sovelluksen kautta.

Tutkimushaastattelu on luonteeltaan instituutionaalinen, vaikka se muistuttaa spontaania eli ohjailematonta keskustelutilannetta. Instituutionaalisuutta luo myös haastattelun tallentaminen sekä haastattelijan tekemät muistiinpanot. Nauhoittamiseen tulee aina kysyä haastateltavan lupa. Haastattelijan on tärkeää olla objektiivinen, vaikka ohjaakin keskustelua kohti tutkimuskysymyksiä. (Aaltonen ym., 2005a, s. 25–31.) Haastatteluiden alussa pyysimme haastateltavilta luvan suorittaa haastattelu sekä lupa haastattelun nauhoittamiseksi, jonka jälkeen

suostumus nauhoitettiin luvan tallentamiseksi. Pyrimme haastatteluiden aikana objektiivisuuteen, sillä tarkoituksena oli kuulla sekä sisäistä haastateltavien kokemusmaailmaa.

Haastattelun alussa esittelimme itsemme, opinnäytetyön aiheen sekä aineistoon liittyvän suunnitelman, kuten kenellä on pääsy aineistoon, missä sitä säilytetään, ja milloin aineisto tuhoetaan. Haastatteluissa on tärkeää huomioida, että siellä valitsee molemmin puoleinen ymmärrys tutkimuksesta, jotta tietoa tuotetaan juuri kyseisen tutkimusaiheen pohtimiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 56). Hyödynsimme tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä, mitkä eivät olleet kysymysrungossa. Koimme dialogisuuden luomisen tärkeäksi, joten haastattelut eivät aina edenneet kysymysrunnon mukaisesti, mikä loi dialogisuutta sekä luontevaa etenemistä keskusteluun. Kysymysrunko toimi kuitenkin haastattelutilanteessa ohjenuorana. Pyrimme siihen, että mikäli havainnoisimme haastateltavissa esimerkiksi epämu-kavuuden tunnetta, niin pysäyttäisimme haastattelun, ja varmistaisimme, millaisia ajatuksia haastateltavalla oli mielessä sekä voisimmeko tukea häntä millään tavoin kyseisissä asioissa.

Verkkohaastattelut yleistyvät sen myötä, kun digitaalisuus lisääntyy sekä teknologia kehittyy. Aikaa tai rahaa ei kulu välimatkoihin, vaan paikasta riippumatta on mahdollista osallistua verkkohaastatteluihin. Turvallinen paikka osallistua saattaa lisätä turvallisuuden tunnetta, joka taas lisää haastattelun tulosten luotettavuutta tiedon syvällisyyden ja aineiston laajuuden muodossa. Verkkohaastattelut saattavat tuntua haastattelijasta vaivattomalta, mutta myös haasteita esiintyy. Haastateltava on erillään haastattelijasta, jos kysymykset tai aihe aiheuttaa negatiivisia tunteita, saattaa haastateltava tuntea olevansa yksin. Tällöin haastattelijan fyysinen läsnäolo saattaisi helpottaa haastateltavan oloa. Haastatteluun osallistuvien välillä on fyysinen etäisyys, joka saattaa siis vaikuttaa haastatteluun. (Aaltonen ym., 2005b, s. 264–266.)

Keskustelun rakenteessa on tärkeää, että syntyy dialogia eli vuoropuhelua, vaikka haastattelija esittäisikin tavoitteellisia kysymyksiä. Haastatteluissa on hyvä noudattaa sanomattomia sääntöjä kuten oman puheenvuoron odottaminen sekä

puheenvuoron antaminen toiselle. Haastattelijan tulee ottaa tietämättömän rooli, sillä tieto on haastateltavilla. Haastattelijan on tärkeää vastaanottaa haastateltavien puheenvuoro konkreettisella tavalla. (Aaltonen ym., 2005a, s. 25–31.) On tärkeää olla tietoinen tutkimuskysymysten ja aiheen merkityksestä haastateltaville. Verkkohaastatteluissa saattaa olla avoimempaa tuoda esille kriittistä tai arkaluontoista tietoa, sillä etäisyys saattaa luoda tunnetta anonyymiydestä. Verkkohaastattelu luo omanlaisen eikä suinkaan köyhemmän tavan haastatella. (Aaltonen ym., 2005b, s. 265–267.)

Haastatteluissa kartoitimme kriittistä tietoa mielenterveyskuntoutustyöstä. Miellemme saimme luotua turvallisen ja dialogisen ilmapiirin, sillä osallistujat kertoivat avoimesti myös negatiivisista asioista. Ohjasimme keskustelua tavoitteellisesti eteenpäin, unohtamatta tutkimuskysymyksiä. Kysyimme haastatteluiden lopussa haastateltavilta, mitä muuta he haluaisivat lisätä tai mitä emme ehkä olleet ottaneet huomioon kysymyksissämme. Varmistimme tällä tavalla palautteen antamisen mahdollisuuden jo haastattelun aikana sekä sen, ettei mikään merkittävä tieto jäisi uupumaan aineistosta.

6.2 Analyysimenetelmä

Aineistomme on haastateltavien empiiristä ja subjektiivista kokemusta kartoitettava, joten tutkimus ei perustu numeraaliseen informaatioon. Laadullisessa tutkimuksessa teorian esittely on keskeistä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 18). Aineiston analyysimenetelmäksi valitsimme teorialähtöisen sisällönanalyysin, jolloin aineiston tulokset peilataan olemassa oleviin tutkimuksiin sekä paradigmaan. Analyysiprosessissa tietoa kerätään yhteen, jonka jälkeen se eritellään, jaetaan eri teemoihin, jotta sitä on mahdollista verrata keskenään (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 78).

Tutkimuksesta kertyi aineiston keruun myötä neljäkymmentä sivua litteroitavaa aineistoa. Litteroimme aineiston muuttamalla videohaastattelut tekstiksi Word-dokumenttiin. Litterointia helpotti, kun haastattelut nauhoitettiin sekä videon

äänen laatu oli tarkka. Hyödynsimme litteroinnissa sanelua, videon muuttamista tekstiksi sekä videoissa valmista tekstitystä tiedon keräämiseksi. Litterointi kesti kohtuullisen pitkään, ja oli työläs prosessi. Tavoitteenamme oli kuitenkin laadukas litterointi, sillä se varmistaa tutkimustulosten sekä analyysin luotettavuutta. Luimme litteroidun aineiston useaan kertaan läpi ennen varsinaisen analyysin aloittamista. Jaoimme näkökulmia sekä omia johtopäätöksiä yhdessä koko analyysiprosessin ajan. HavaitSIMME, että yhdistämällä molempien näkökulmia sekä havaintoja, loimme laadukkaampaa analyysiä.

Laadulliseen sisältöanalyysiin kuuluu tietynlainen aineiston pelkistäminen, jolloin aineiston analyysi tapahtuu teorian pohjalta. Sisältöä on mahdollista tarkastella eri näkökulmista, mutta aina peilaten olemassa olevaan teoriaan. Teoreettinen viitekehys kulkee tällöin analyysin eri vaiheissa mukana. Aineistosta poimitaan tutkimustavoitteiden mukaisesti oleellimmat asiat. Prosessiin kuuluu myös havaintojen yhdistäminen, jolloin huomio kohdistuu yhteisten tekijöiden etsimiseen. Analysoimalla aineistosta pyritään etsimään kokemuksia ja esimerkkejä samasta ilmiöstä, mikä auttaa strukturoimaan aineistoa sekä poimimaan tutkimuskysymyksiin vastaavat tekijät. (Alasuutari, 2011, s. 31–41.)

Analysoimme tutkimustulokset teoreettisen aineiston kautta hyödyntämällä teemoittelua resilienssin keskeisten määritelmien kautta eli analysoimme oli teorialähtöistä. Litteroinnin jälkeen jaoimme aineiston teoriasta tulleeseen resilienssin määritelmään, jotka jakautuivat neljään eri teemaan; kasvu, kestävyys, toipuminen sekä yhteen tutkimuskysymykseemme perustuen eli työnantajan käytäntöihin. Poimimme aineistosta oleellimman informaation tietyn teeman kannalta. Laadukas litterointi edesauttoi havaintojen yhdistämistä samasta ilmiöstä sekä ohjasi etsimään vastauksia tutkimuskysymykseemme, mikä auttoi meitä lisäksi johtopäätösten tekemisessä.

Analysoinnin aikana loimme asiasanoja, jonka avulla havaitSIMME aineistosta etsimäämme tietoa tai asiasana johti uuden, yhdistävän tiedon äärelle. Lihavoimme asiasanat aineistossa, jotta havaitSIMME ne jatkossakin paremmin. Asiasanat ja niiden yhteydessä olevat lauseet siirrettiin oikean teeman alle. Analyysin

aikana pohdimme aineistoa, tulkintojamme sekä analyysijä yhdessä, jotta havaintojen tarkkuus, tiedon ymmärrys sekä analyysin luotettavuus lisääntyisi.

Haastatteluiden analyysiin ei ole tietynlaista metodologiaa, vaan lähtökohtana ovat aina tutkimuskysymykset, joista aineiston käsittely lähtee liikkeelle. Haastattelun analyysi alkaa aineiston pääkohtien paikallistamisella. Tärkeitä analyysin vaiheita ovat luokittelu, analysointi ja tulkinta. Kyseisiä vaiheita on tärkeää erotella toisistaan, jotta analyysiprosessi toteutuu. Luokittelu, analysointi ja tulkinta eivät välttämättä tapahdu erikseen tietyssä järjestyksessä, vaan joskus nämä sekoittuvat ja tapahtuvat päällekkäin. (Ruusuvuori ym., 2010, s. 9–29; Hyvärinen, 2010, s. 90–107.)

Sisällönanalyysi menetelmänä on tutkimuksissa saanut kritiikkiä siitä, että tutkimusanalyysit ovat vaikuttaneet keskeneräisiltä eikä tutkimuksissa ole päästy mielekkäisiin johtopäätöksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 86–91). Pyrimme tiedostamaan sekä välttämään sisällönanalyysin riskiä toteuttamalla laadukkaan litteroinnin sekä tarkkailemalla analyysiprosessin laatua koko prosessin ajan, jotta johtopäätökset olisivat laadukkaita. Johtopäätöksien teossa syvälinen tutustuminen aiheen paradigmaan sekä tutkimuksiin tuki johtopäätöksien pohtimista.

6.3 Tutkimustulosten esittely

Esittelimme valmiin opinnäytetyömme Diak ammattikorkeakoulun järjestämässä julkaisuseminaarissa 17.4.2023. Opinnäytetyömme julkaistaan Theseuksessa, jonne on avoin pääsy. Järjestimme erikseen 29.3.2023 Sopimuskodin työyhteisölle avoimen opinnäytetyön tutkimustulosten julkaisutilaisuuden. Lähetimme kutsun tilaisuuteen Sopimuskodin toiminnanjohtajalle, joka toimitti kutsun työyhteisölle (LIITE 2). Tilaisuus nauhoitettiin luvan kanssa, jotta jokaisen olisi mahdollista osallistua siihen ajasta ja paikasta riippumatta. Esittelimme julkaisutilaisuudessa tutkimustulokset sekä johtopäätökset. Varasimme aikaa yhteiselle keskustelulle tilaisuuden lopussa. Julkaisutilaisuuden lopussa oli lisäksi aikaa antaa palautetta joko chatin kautta tai puheenvuoron kautta.

Keräsimme palautetta eri tavoin, jotta jokaiselle saattaisi löytyä mieleinen tapa antaa palautetta työstämme. Julkaisutilaisuuden jälkeen lähetimme työyhteisölle sähköpostitse valmiin opinnäytetyömme, ja mukana oli vielä erikseen linkki Webropolin-palautelomakkeeseen sekä kiitoskirje (LIITE 3). Keräsimme palautteet 29.3.-15.4.2023 välisenä aikana sähköpostitse sekä Webropol-lomakkeen kautta, jonka lähetimme Sopimuskodin työntekijöille kiitoskirjeen mukana (LIITE 4). Toiminnanjohtajan antaman palautteen mukaan tutkimustuloksia olisi tarkoitus hyödyntää siten, että ensin he käyvät työyhteisön kesken tutkimustuloksia läpi. Tarkastelun jälkeen he järjestävät aikaa yhteiselle pohdinnalle siitä, mitä tulokset heille merkitsevät, ja mitkä toimenpiteet olisivat tutkimuksen pohjalta työyhteisölle mielekkäitä.

Palaute oli positiivista, ja palautteen mukaan opinnäytetyömme oli selkeä ja johdonmukainen. Saimme muutamia rakentavia kehittämissideoita, jotka otimme huomioon, kun muokkasimme viimeistä versiota opinnäytetyöstämme. Palautteen mukaan opinnäytetyömme oli ajatuksia herättävä ja mielenkiintoinen. Työyhteisön totuudenmukainen luonne, asiantila ja piirteet tulivat palautteen mukaan hyvin esille työstämme. Palautteen mukaan tutkimuksesta tunnistaa oman työyhteisönsä hyvin. Lisäksi saimme positiivista palautetta haastatteluiden järjestämisestä sekä tilaajataholle järjestetyn julkaisutilaisuuden nauhoittamisesta.

7 TUTKIMUSTULOKSET RESILIENSSISTÄ

7.1 Kestävyys osana resilienssiä

Kestävyys kuvaa tavoitteiden ja arvojen kestävyttä haasteista riippumatta sekä kykyä jatkaa eteenpäin haasteiden jälkeen (Zautra ym., 2010, s. 221–238). Työkavereiden kanssa jaettujen näkemysten koettiin vahvistavan omia henkilökohtaisia tavoitteita työssä. Haasteet ja yllättävät käännteet olivat tärkeä osa työtä, eivätkä vaikuttaneet tavoitteisiin negatiivisesti. Asiat eivät aina edenneet siten, kuin oli suunniteltu. Työntekijöiden mukaan virheitä saa ja pitää tulla työelämässä, sillä ne kehittävät työntekijää. Tärkeää oli ymmärtää, että työelämä on jatkuvaa oppimista. Kuntoutustyössä tarvitaan lempeää ja järeää otetta, jotta kuntoutujan toipuminen edistyisi. Haastava työ vei jaksamista, mutta se myös antoi sitä, sillä asiakkaan toipumisen edistyminen ja hyvinvoinnin lisääntyminen toi onnistumisen tunnetta myös työntekijälle. Ymmärrys alaa kohtaan ja koulutus tuki resilienssiä positiivisesti.

Hankittu tietotaito ja koulutukset auttavat selviytymään omassa työssä. Asiakasryhmän psyykkisiin sairauksiin liittyvien erityispiirteiden tiedostaminen juuri koulutuksen kautta tukevat työtämme.

Haastavien asiakkaiden parissa työskentely vie jaksamista, mutta myös tuo jaksamista, koska he ovat ihana asiakasryhmä.

Työntekijän aito halu toimia kyseisen asiakasryhmän kanssa tuki resilienssiä. Kuntoutujien oikeuksien tukeminen sekä tiivis yhteistyö koettiin positiivisena asiana työssä, vaikka haasteita monialaisessa ja moniammatillisessa työympäristössä saattaa välillä esiintyä. Sosiaalityöntekijöiden suuri vaihtuvuus saattoi hetkellisesti vaikeuttaa asiakkaan tilannetta, omaa työtä sekä informaation kulua. Työnkuva koettiin laaja-alaisena, moniammatillisena sekä ihmisläheisenä työnä, jossa keskeinen työote on toipumisorientaation näkökulma. Työnkuvan koettiin vaikuttavan positiivisesti omaan resilienssiin, sillä aito halu tehdä töitä kuntoutujien parissa lisäsi resilienssin kestävyyttä. Asiakassuhteen tulokulma ei aina ole myönteinen kuten toimenpiteenä toteutettu vastentahtoinen hoito. Kuntoutujat

eivät aina välttämättä olleet yhteistyöhaluisia, vaan saattoivat olla hoitovastaisia, mutta sen hyväksyminen tuki omaa työhyvinvointia. Kuntoutujan sitoutuminen suunnitelmaan lisäsi työn mielekkyyttä. Mielenterveystyössä oli tärkeää löytää omia kohteita ja tapoja, jolla luoda itselleen onnistumisen tunnetta.

Oirekuva on yksilöllinen, ja se näkyy siten, että päivät ovat erilaisia sekä suunnitelmat muuttuvat matkan varrella. Meillä on moninainen työnkuva, ja se on positiivinen asia.

Itsemääräämisoikeuden ymmärtäminen, vahvistaminen sekä sen tukeminen on tärkeää.

Positiivinen näkemys omasta työstä osoittautui tärkeäksi. Työn kokeminen arvokkaana ja merkityksellisenä auttoi tavoitteiden kestävyyttä vastoinkäymisissä. Positiiviset tunteet onnistumisesta työtehtävissä edesauttoivat tavoitteiden säilymistä. Koulutus, kehitys ja jatkuva oppiminen olivat olennainen osa tavoitteiden kestävyyttä. Koulutukset ja ammattitaitoinen työote antoivat turvaa työnteossa ja vahvistivat tavoitteiden kestävyyttä. Työntekijää auttoi, kun sai olla ylpeä omasta työstään. Työntekijää tuki, kun sai tehdä työtä, jossa koki olevansa hyvä. Tärkeäksi koettiin tiedostaa oman työn sisältö, se loi tukea siihen, mitä itseltään saattaa odottaa työn tekemisessä.

Kokemukset omien arvojen kestävydestä jakoi mielipiteitä haastateltavien suhteen. Työntekijät eivät olleet kohdanneet suurempia arvoristiriitoja työelämässä eivätkä tilanteita, missä he olisivat joutuneet toimimaan omien tai työpaikan arvojen vastaisesti. Kokemukset arvojen kestävydestä liittyivät kuntasopimuksien eroavaisuuksiin kuten asiakkaiden mahdollisuuksiin ja velvollisuuksiin saada ateriat- tai matkatukea. Koettiin, ettei vaihtelut kuntasopimuksissa ottaneet huomioon tai tukeneet tasa-arvoa kuntoutujien kesken. Tärkeää oli, että kuntoutus- ja hoitotyö olisi aina perusteltua, sillä se saattaa esiintyä vallankäyttönä.

Ei ole kokemusta tällaisesta arvoja vastaan toimimisesta. Koulutus tukee ammattietiikan ja arvojen tiedostamista sekä auttaa huomaamaan eettisiä ristiriitoja.

Kuntoutus- ja hoitotyö saattaa olla vallankäyttöä, joten sen tulee aina olla hyvin tarkkaan mietittyä ja perusteltua.

Arvojen kestävyttä tuki se, että oli mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön sekä organisointiin. Ulkopuolelta tulevien sääntöjen ja lakien hyväksyminen kuului osaksi työtä, sillä koettiin, ettei niihin ole itse mahdollista vaikuttaa. Tärkeäksi koettiin, että ulkopuoliset säännöt sovitetaan eettisesti sopiviksi omaan työympäristöön aina mahdollisuuksien mukaan. Yksin työskentely nousi esille yksittäisenä huolena arvoja vastaan toimimisessa, sillä aikaa ei aina ollut tarjota tukea ja ohjausta vuoron aikana siten, kuin itse kokisi tarpeelliseksi. Koettiin, että mahdollisuus avoimeen arvokeskusteluun työpaikalla lisää resilienssiä ja työhyvinvointia.

Aiempi kokemus arvojen vastaisesta toiminnasta auttaa tiedostamaan, ettei enää tee niin.

Se lisää työhyvinvointia, kun arvoriidoista puhutaan avoimesti työpaikalla.

7.2 Toipumisen yhteys resilienssiin

Toipuminen kuvaa palautumista, emotionaalista palaamista lähtötasolle stressaavista tilanteista (Zautra ym., 2010, s. 221–238). Toipumista ja palautumista edistäväksi asiaksi nousi vapaa-aika. Haastateltavien mukaan vapaa-ajan ja työasioiden rajaaminen vaikutti palautumiskykyyn. Tärkeäksi koettiin jättää työmietteet työajalle, ja keskittyä vapaa-ajalla muuhun. Henkilökohtainen reflektointi oli opettanut taitoa käsittelemään työhön liittyviä asioita vain työajalla. Tärkeää oli järjestää aikaa pohdinnalle ja ajattelutyölle, sillä se tuki työhyvinvointia. Luottamuksellisuus työyhteisössä vaikutti vapaa-ajan laatuun, sillä luotto, että asiat järjestyvät ja hoituivat töissä silloin, kun itse oli vapaalla lisäsi resilienssiä.

Tärkeää on itsetutkiskelu, ja ammatillinen kehitys auttaa ymmärtää merkitykselliset asiat sekä ne mitkä ei ole, ettei ne jää vaivaamaan.

Tieto, että ei ole korvaamaton, vaan yhdessä työt hoidetaan. Tärkeää tiedostaa, että työt hoituvat, vaikka olisin itse vapaalla.

Omien kokemusten reflektointi koettiin osaksi toipumista ja työhyvinvointia. Toipumiseen liittyi se, että tiedostaa, että negatiiviset asiat kuuluvat työhön, mutta

ne eivät tulisi olla jatkuvia eivätkä toistuvia. Negatiiviset asiat tulisi aina hoitaa korrektisti. Vapaa-ajalla oli tärkeää unohtaa työasiat. Merkitykselliseksi vapaa-ajalla osoittautui itselle mielekkään tekemisen löytäminen ja harrastaminen. Palautumista edisti esimerkiksi laadukas vapaa-aika kuten luonnossa oleminen, kulttuuritapahtumat, liikunta sekä ajanvietto läheisten kanssa. Palautumista ja toimimista edisti työnantajan tarjoamat työsuhte-etuudet kuten liikunta- ja kulttuurisetelit.

7.3 Kasvun merkitys resilienssissä

Psyykinen kasvu tarkoittaa psyykkisen sopeutumiskyvyn kehitystä stressaavien tai uhkaavien tilanteiden jälkeen sekä kokemuksia oivalluksista ja henkisestä kasvusta (Zautra ym., 2010, s. 221–238). Esihenkilön ja kollegoiden tuki korostui tärkeäksi tekijäksi haastavissa, stressaavissa ja uhkaavissa tilanteissa sekä niihin sopeutumisessa. Stressaavien tilanteiden jälkeen tapahtumien ja tunteiden purkamisen mahdollisuus pian tapahtuneen jälkeen oli tärkeää sopeutumiskyvyn kannalta. Koettiin, että purku tuo tunnetta, ettei asioita joudu pohtimaan yksin. Nopea purkaminen lisäsi tunnetta kollektiivisuudesta.

Yksin työskentely koettiin turvallisena sekä tietyissä tilanteissa turvattomana. Silloin kun yhdessä sovituista toimintatavoista pidetään kiinni eri vuoroissa, se tuki myös työntekijää heidän ollessa yksin työvuoroissa. Huonokuntoisempien kuntoutujien tukeminen saattoi viedä tukea pois muilta kuntoutujilta, mikä pohditutti työskennellessä yksin vuoroissa. Työparityöskentely koettiin positiivisena tekijänä resilienssissä ja työssä jaksamisessa. Etenkin työntekijöiden pieni vaihtuvuus lisäsi yhteistyön laatua positiivisesti, ja siten sen koettiin vaikuttavan positiivisesti resilienssiin. Työntekijälle saattoi jäädä huono omatunto, jos ei ollut tarpeeksi aikaa kuntoutujille, sillä työntekijöiden mukaan kuntoutujien tulisi olla työntekijöiden ensimmäinen prioriteetti.

Yksin työskenteleminen vaikuttaa työssä jaksamiseen, jos on esimerkiksi huonokuntoiset asiakkaat, kiire tai uhkaavia tilanteita, joissa joutuu pelkäämään.

Yksin työskentely on mukavaa, enkä koe sen vaikuttavan negatiivisesti työhöni tai työssä jaksamiseen.

Kiire koettiin negatiivisena ja stressaavana tekijänä. Kiire koettiin kuitenkin myös positiivisena asiana, tai ettei kiire vaikuttanut työssä jaksamiseen lainkaan. Kaikkea ei usein ehdi tehdä työpäivän aikana, mutta sen hyväksyminen tuki resilienssiä ja työssä jaksamista. Merkittävää oli, että ajattelutyölle ja pohdinnalle löytyisi tarpeeksi aikaa työpäivän aikana. Sopeutumisessa tuki se, että työpäivän aikana oli mahdollisuus pieneen taukoon erillisessä työtilassa. Työympäristön viihtyvyys koettiin tärkeänä osana resilienssiä. Työn tekemisessä työrauha koettiin tärkeänä, kun on tietynlaisia työtehtäviä, jotka vaativat keskittymistä enemmän. Lisäksi koettiin, että kuntoutussuunnitelman tekoon olisi erittäin tärkeää järjestää aikaa kuulla ja kuunnella kuntoutujaa. Muutoksista etukäteen tiedon saanti koettiin tärkeänä, ja auttavan työn organisoimisessa.

On tärkeää, että on tarpeeksi aikaa laatia kuntoutussuunnitelma, koska se on asiakkaan tärkein asiakirja.

Tiukka aikataulu vaikuttaa työssä jaksamiseen, eli liukuvat aikataulut päivän aikana ovat positiivinen asia.

Oma asenne auttaa kiireeseen. Kun nauttii kiireestä, on tunne, että päivä menee nopeasti.

Tutkimustulosten mukaan työympäristössä kohtasi harvoin väkivaltatilanteita. Koettiin, että vuosien saatossa asiakkaiden kunto oli heikentynyt sairaalaosastojen sulkemisen myötä, huonokuntoisten asiakkaiden ohjautuessa palveluihin sairaalaosaston sijasta. Koettiin, että aggressiiviset ja huonokuntoiset asiakkaat vaikuttivat työntekijöiden resilienssiin negatiivisemmin aiempaan verraten. Ennaltaehkäisevä työote kuten toimintaohjeiden tiedostaminen sekä koulutus tukivat haastavissa, stressaavissa ja uhkaavissa tilanteissa. Resilienssiä ja työssä jaksamista tuki työntekijän johdonmukaisuus kuntoutustyössä sekä se, että pohti tarkkaan, ennen kuin reagoi haastavassa tilanteessa.

Kun tuli uhkaavia tilanteita asiakkaiden kanssa, niin se oli stressaavaa. Uhkaaviin tilanteisiin reagoidaan tapauskohtaisesti, mutta tärkein tuki on työkaverit ja työnantaja.

Tappouhkauksien jälkeen pistää miettimään, jos olet yksin vuorossa sinua uhanneen kuntoutujan kanssa, joka saattaa uudelleen hermostua.

Lyhyen ajan sisällä negatiiviset ja toistuvat tapahtumat vaikuttavat omaan työssä jaksamiseen. Meillä väkivaltatilanteet ovat harvinaisia, mutta sen tiedostaminen, että niin saattaa käydä on tärkeää.

Sisäinen palo tehdä töitä mielenterveysalalla sekä kyseisen asiakasryhmän parissa koettiin vahvistavan resilienssiä. Vaikeiden, stressaavien ja haastavien tilanteiden hyväksyminen koettiin tukevan omaa palautumiskykyä stressaavien ja haastavien tilanteiden jälkeen. Resilienssiä lisäsi se, että työntekijöillä oli mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön sekä työn organisoimiseen. Työnantajan luottamus siihen, että työt hoidetaan perusteellisesti lisäsi resilienssiä ja positiivisia tunteita omaa työtä kohtaan. Asiakkaan toipumisen havainnointi toi iloa työntekijöille.

Tutkimustulosten mukaan oivallukset liittyivät yksittäisiin kokemuksiin eri teemoihin liittyen. Iän tuoman kokemuksen koettiin lisäävän resilienssiä ja tietotaitoa. Elämän- ja työkokemusten koettiin tuovan turvaa haastavalta työltä. Oman tunne-elämän tiedostaminen ja epävarmuuden tunteen hyväksyminen ja käsitteleminen koettiin vahvistavan resilienssiä työssä. Työntekijät eivät kokeneet haastavien ja vaikeiden tilanteiden jälkeen työkokemusten tuoneen heille erityisesti henkistä kasvua. Oli tärkeää tiedostaa omat heikkoutensa työssä, sillä se tuki yhteistyötä ja kommunikointia kollegoiden kesken. Tunne-elämän käsittely sekä riittämättömyyden tunteen kohtaaminen koettiin auttavan kehittymään työssä ja tuovan henkistä kasvua.

On tärkeää ymmärtää, ettei ihan kaikkeen pysty, eikä tarvitsekaan.

Henkistä kasvua en ole huomannut, paitsi työhyvinvoinnin kannalta kyllä. Kyllä väkivaltatilanteet on tuonut tarpeen jälkipuinnille.

Asiakkaan itsemurha vaati paljon palautumista, mutta ei tuonut henkistä kasvua. Riittämättömyyden tunnetta oli, kun kohtasin asiakkaan itsemurhan.

7.4 Työnantajan tuki resilienssissä

Tutkimustulosten mukaan työntekijät kokivat, että nykyisen toiminnanjohtajan tuki, saavutettavuus ja vastavuoroinen luottamus vaikutti positiivisesti resilienssiin ja työhyvinvointiin. Koettiin kuitenkin, että tilanne oli jo nyt hyvä eikä suurempia muutoksia kaivattu. Mahdollisuus työterveyteen koettiin positiiviseksi tekijäksi sopeutumisessa haastaviin tilanteisiin. Uhkatilannekoulutus ja lisäkoulutukset koettiin tärkeänä tukena resilienssissä. Lisäkoulutuksien koettiin vaikuttavan positiivisesti resilienssiin ja työhyvinvointiin, mutta niitä toivottiin enemmän. Kuitenkin koettiin, että niihin oli ollut mahdollisuus osallistua työyhteisön kesken tasapuolisesti.

Työajalle toivottiin hetkellistä virkistystoimintaa. Paljon istumatyötä sisältävän työvuoron aikana toivottiin mahdollisuutta liikuntahetkeen esimerkiksi ruokatunnilla. Toimintaa tulisi suunnitella työporukan kesken lisää, sillä todettiin, että sen toteuttaminen saattaisi olla haastavaa. Liikunta- ja kulttuurisetelit vaikuttivat työstä palautumiseen sekä toipumiseen positiivisesti. Koettiin mielekkääksi, että oli mahdollisuus itse valita liikunta- ja kulttuurisetelien välillä, miten niitä hyödyn-tää.

Suurempi osa haastateltavista ei työskennellyt vuorotyössä. Vuorotyön koettiin vaikuttavan resilienssiin ja työhyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti. Vuorotyö koettiin positiiviseksi, mutta lisäksi raskaaksi ja kuormittavaksi. Lisäksi tiedostettiin sen vaikutukset omaan hyvinvointiin. Yhteiset palaverit koettiin hyödyllisiksi, jolloin tarpeellinen määrä sijaisia koettiin tärkeäksi. Työvuorotoiveiden huomioon ottaminen sekä työvuoroihin vaikuttaminen koettiin positiiviseksi tekijäksi. Negatiiviseksi tekijäksi esitettiin työvuorotoiveiden vaikutus työvuorojen kokonaiskuvaan sekä vuorojen tasapuolisuuteen. Koettiin, että jokaisen työntekijän toiveiden kuunteleminen toi työvuorolistaan lyhyemmät vapaajaksot, jotka esiintyivät peräkkäin. Muutokset työvuoroissa tai liian lyhyet vapaat koettiin vaikuttavan resilienssiin ja työhyvinvointiin negatiivisesti. Tärkeäksi korostettiin, että vuorotyössä olisi tarpeeksi vapaapäiviä ja hyvä työrytmi palautumiseen, sillä sen koettiin merkittävästi vaikuttavan resilienssiin.

Pitkä työvuoroputki vaikuttaa, mutta pidemmän vapaan vuoksi on valmis jaksamaan, kun sitä itse haluaa, eli tulee sisäisesti se toive.

Yhteiset palaverit, jossa kaikki paikalla ja sijaiset talossa on tärkeitä. Info kulkee, ja jää aikaa yhteiselle kehittämiselle ja pohdinnalle. Se vaikuttaa työssä jaksamiseen positiivisesti.

Koska jokaisen työvuorotoiveita kuunnellaan hyvin, se vaikuttaa kokonaiskuvaan. Ja lopulta työvuorot eivät ole ideaalit palautumisen kannalta esimerkiksi, kun ei ole tarpeeksi välipäiviä.

Perinteiden toivottiin jatkuvan kuten työntekijöiden palkitseminen ja muistaminen juhlapäivinä. Tyhy-päiviä eli työhyvinvointipäiviä toivottiin aiempaa enemmän sekä sitä, että ne järjestettäisiin työympäristön ulkopuolella. Tyhy-päivien sisällön suunnittelussa tulisi kuunnella jokaisen mielipidettä. Resilienssin ja työhyvinvoinnin näkökulmasta kokemuksellisuus ja yhteinen tekeminen koettiin luovan merkittävästi enemmän positiivista vaikutusta resilienssiin. Yhteiset virkistystapahtumat koetaan tärkeiksi palautumisen kannalta.

Toivottiin aiempaa enemmän tyhy-toimintaa eri yksiköiden välillä, sen avulla yhteisöllisyys kehittyisi, kun kaikki yksiköt olisivat useimmin samaan aikaan paikalla. Tyhy-päiviin tai kokouksiin toivottiin lisättävän pohdinnallista osuutta. Positiiviseksi muutokseksi koettiin lyhyempi 7,5 tunnin työvuoro, vaikka ero ei ollut merkittävä aiempaan verrattuna. Työnantajalta saatu positiivinen ja rakentava palaute koettiin vahvistavan resilienssiä. Ymmärrys resilienssistä sekä sen vaikutuksesta työhyvinvointiin koettiin merkittävänä asiana sekä omaan työhön että kasvuun ammattilaisena.

Positiivisen palautteen saamista työnantajalta olisi kiva saada lisää sekä lisäkoulutuksia, jotka vaikuttavat myös työhyvinvointiin.

Sietokyvyn, eli resilienssin hahmottaminen, ymmärtäminen, tunnistaminen sekä yhteys omaan itseen on merkittävä tie sille, että kehitytään ammattilaisena.

8 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Toteutimme tutkimuksen tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimien ohjeiden mukaisesti. Eettisissä ohjeissa huomioidaan osallistujien oikeus vapaaehtoiseen osallistumiseen, osallistumisesta kieltäytymiseen sekä haastattelun keskeyttämiseen, jos haastateltavasta tuntuu siltä. On tärkeää noudattaa eettisiä periaatteita, jolloin haastateltavalla henkilöllä on oikeus saada tietoa tutkimuksesta ja sen prosessista, tietojenkäsittelystä sekä tutkimuksen sisällöstä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019.)

Haastateltavilla on aina lupa kieltäytyä haastatteluista tai olla vastaamatta kysymyksiin. On tärkeää, että haastattelija noudattaa tieteellisen tutkimuksen eettisiä periaatteita. Vapaaehtoisuuden sääntö on aina muistettava. (Aaltonen ym., 2005a, s. 22–25.) Oikeus muodostaa oma mielipide ja maailmankuva ovat tutkimushaastattelussa olennaisia, sillä tieto on haastateltavilla. Tarjolla on siis rooleja, jotka vaikuttavat odotuksiin haastattelun kulusta. Haastateltavilla on tieto, ja haastattelija on tietämätön, eikä tuo omaa kokemusmaailmaa tai aiempaa tietoa esille. (Aaltonen ym., 2005a, s. 33.) Pyrimme jatkuvasti kiinnittämään huomiota objektiivisuuteen, sillä se lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Varmistimme vapaaehtoisuuden siten, että jokainen vastaa vain niihin kysymyksiin, kun hän itse haluaa. Osallistuminen oli aina vapaaehtoista. Pyysimme haastateltavilta luvan itse haastatteluun sekä haastattelun nauhoittamiseksi. Luvan pyytäminen sekä vastaus nauhoitettiin äänitteelle. Emme jaa tutkimukseen liittyvää tietoa eteenpäin, pelkästään opinnäytetyön muodossa, joka on julkinen. Noudatamme salassapitovelvollisuuksia koskien työelämätahoa ja aineistoa, ennen ja jälkeen opinnäytetyön prosessin.

Eettinen ennakoarviointi on yhä tärkeämpi osa tutkimuksia. Kyseinen arviointi on aina tarpeellinen, jos tutkittavalle voi aiheutua haittaa (Bondsdorff ym., 2018, s. 1–2). Tähän tietoon nojaten, pohdimme myös eettistä ennakoarviointia, jolloin käytiin läpi tutkimuksen mahdolliset ongelmakohdat sekä anonyymiteetin

varmistaminen pienen työyhteisön vuoksi. Pohdimme, miten voisimme varmistaa anonymiteettiä, sillä työelämätahomme oli verrattain pienehkö. Varmistimme aineiston keruussa jokaisen työntekijän anonymiteetin siten, että aineiston keruuhun eli haastatteluihin osallistutaan anonymisti. Emme keränneet tietoa sukupuolten, koulutusten tai iän suhteen. Pohdimme opinnäytetyön alussa, että millaisen riskin osallistujien anonymiteetille aiheuttaa työelämätahon nimen julkaiseminen. Lisäksi pohdimme sitä, aiheuttaako riskin myös se, jos vertaamme yksiköiden vastauksia keskenään. Keskusteltuamme ohjaavan lehtorin sekä opinnäytetyön tilaajan kanssa, huolenaiheemme osoittautui turhaksi, ja saimme luvan julkaista nimen. Tutkimustuloksia analysoidessa havaitsimme, että anonymiteetin varmistamisessa esiintyi riski, jos vertaisimme yksiköitä toisiinsa, joten päättimme anonymiteetin vuoksi jättää vertailut pois tutkimuksesta.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella validiteetin ja reabiliateetin kannalta. Kyseiset käsitteet tulevat määrällisistä tutkimuksista ja tämän vuoksi ne saavat jatkuvasti kritiikkiä laadullisen tutkimuksen piirissä. Kyseiset käsitteet pohjautuvat uskoon objektiivisesta totuudesta, josta laadullisessa tutkimuksessa ei aina ole kyse. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 118–120.) Pyrimme laadullisessa tutkimuksessamme tiedostamaan, että jokaisen haastateltavan kertoma on niin sanotusti totuus kysymyksiimme. Opimme, miten tärkeää on välttää laadullisessa tutkimuksessa vastausten määrien laskemista, sillä jokainen vastaus on yksilön henkilökohtainen ja empiirinen kokemus aiheesta. Uskomme, että kyseinen taktikka lisäsi tutkimuksemme luotettavuutta.

Luotettavuus varmistuu, kun tutkimuksen aiheesta ja tavoitteista on yhteisymmärrys sekä tutkijan että tutkimukseen osallistuvan välillä. Ammatillinen pohdinta yhdessä haastateltavien kanssa luo lisää uskottavuutta tutkimukseen. Uskottavuus varmistuu tutkijoiden välisellä analyttisellä keskustelulla tutkimuksen edetessä, sillä sen vaikutus heijastuu analysoinnin laatuun. Lisäksi siihen sisältyy oivallukset tutkimuksen eri vaiheissa, menetelmien valitseminen ja tarvittavien muutosten toteuttaminen sekä tulosten pohdinta. Vahvistettavuuden tarkasteluun laadullisessa tutkimuksessa on suhtauduttava kriittisesti, sillä tutkijoilla saattaa olla poikkeavia johtopäätöksiä tuloksista tai näkemyseroja tutkimuksen edetessä.

Laadullisessa tutkimuksessa moninainen maailmankuva on lähtökohtana, jolloin vahvistettavuuden tarkastelu on haastavaa. Tutkijoiden refleksiivisyys tarkoittaa omien näkemysten, odotusten ja mahdollisten ennakkoluulojen tiedostamista. Näiden vaikutusta aineistoon on tärkeä pohtia. Siirrettävyydellä viitataan tutkimustulosten siirrettävyyteen tutkimusympäristöä vastaavanlaisiin tilanteisiin. (Kylmä & Juvakka, 2007, s. 127–194.) Siirrettävyys esiintyy tutkimuksessamme siten, että vastaavanlaisen tutkimuksen toteuttaminen olisi mahdollista toisessakin työympäristössä. Tutkimuskysymyksiä sekä tuloksia on mahdollista hyödyntää työelämässä, jos kerätään tietoa resilienssin vaikutuksesta työntekijään sekä työympäristöön.

Reagoimme mahdollisiin muutoksiin nopeasti, jotta prosessi etenisi suunnitellusti. Havaitimme, että työnjakoa piti useaan eri otteeseen muuttaa tasapuoleisemmaksi. Opimme, miten tärkeää on joustaa sekä muuttaa aikatauluja ja suunnitelmia tarvittaessa. Reaktiivinen ja suunnitelmallinen työote edesauttoi etenemistä koko prosessin aikana. Haastatteluissa varmistimme luotettavuuden ja eettisyyden säilymisen. Haastatteluiden alussa esittelimme tutkimuksemme pääpiirteet kuten opinnäytetyön aihe, tavoitteemme sekä aineistoon keruuseen että sen tuhoamiseen liittyvät yksityiskohdat. Painotimme tutkimuksen vapaaehtoisuutta. Pyrimme haastatteluiden aikana osallistumaan ammatilliseen pohdiskeluun, jotta avoimuus ja uskottavuus lisääntyisi. Luotettavuutta lisää perusteellinen tutustuminen opinnäytetyön aiheen paradigmaan. Korkeakoulun järjestämät seminaarit, joissa aihetta käytiin läpi omien esityksien, opponoinnin ja ohjaajan tuella olivat vuorovaikutuksessa tutkimustulosten luotettavuuteen.

Toteutimme erikseen litterointi- ja analysointiprosessit, jotta aineisto tulisi huomioitua eri näkökulmista. Lopuksi yhdistimme analyysimme. Tämä rikastutti tutkimustulosten ja analyysin laatua. Panostimme laadukkaaseen litterointiin, jotta tutkimuksemme luotettavuus lisääntyisi. Ymmärsimme prosessin aikana litteroinnin merkityksen, sillä ilman laadukasta litterointia, ei myöskään aineiston analysoiminen olisi laadukasta tai objektiivista. Opimme pohtimaan objektiivisesti aineistoa, ja se osoittautui erittäin tärkeäksi taidoksi. Aluksi oli haastavaa analysoida täysin objektiivisesti, mutta havaitsimme, että oman ajatuksen aktiivisella ohjaamisella,

oma ajattelutyö pysyi objektiivisempänä, kuin passiivisen työotteen aikana. Opimme paremmin ymmärtämään tieteellisen tutkimuksen luonnetta, sillä havaitsimme, että tieteellistä tutkimusta olisi erittäin paljon haastavampaa toteuttaa yksin kuin yhdessä. Tutkimuskysymysten yhdessä pohtiminen ja niistä puhuminen loi enemmän kriittistä tulkintaa sekä laajempaa ja moniulotteisempaa analyysia. Uskomme, että tiivis ja eettinen yhteistyö lisäsi tutkimustulosten sekä johtopäätösten luotettavuutta.

Aineistoa säilytettiin ainoastaan verkkomuotoisena ammattikorkeakoulumme OneDrive-palvelussa. Aineistoon oli pääsy ainoastaan opinnäytetyön tekijöillä. Ylläpidimme tietokoneiden tietoturva, esimerkiksi tietokoneiden tietoturvaohjelmat olivat aina ajan tasalla. Aineistoa analysoi ainoastaan opinnäytetyöhön osallistuvat henkilöt. Varmistimme, että tutkimuksesta ei tule ilmi tunnistettavaa tietoa, sillä tutkimukseemme osallistuttiin anonyymisti. Tuhoamme tutkimustulokset ja aineiston opinnäytetyön arvosanan saamisen jälkeen 13.5.2023. Välitimme aineiston tuhoamispäivämäärät tilaajalle sekä erikseen haastateltaville haastatteluiden alussa.

Tutkimuksen luotettavuutta sekä eettisyyttä lisäsi se, että esittelimme tilaajalle opinnäytetyömme toteuttamalla julkaisutilaisuuden verkossa, jonne jokainen työyhteisön jäsen oli tervetullut osallistumaan. Tilaajalle järjestetty julkaisutilaisuus pidettiin 29.3.2023. Tilaisuus nauhoitettiin luvan saamisen jälkeen, jotta jokainen voisi osallistua siihen ajasta ja paikasta riippumatta. Tilaisuuden lopussa osallistujilla oli varattu aikaa yhteiselle pohdinnalle sekä aikaa antaa palautetta. Sovimme, että nauhoitamme toiveiden mukaan vain meidän esityksemme, emme tilaisuuden lopussa olevaa avointa keskusteluosuutta. Keräsimme kirjallista palautetta sähköpostin ja Webropolin avulla tehdyn lomakkeen kautta, jonka yhteydessä lähetimme opinnäytetyömme. Palautteen antaminen oli vapaaehtoista. Luotettavuutta, eettisyyttä sekä yhteiskunnallista vaikuttavuutta lisäsi se, että opinnäytetyömme julkaistiin Theseuksessa, mistä opinnäytetyön löytää julkisena sekä avoimena julkaisuna.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

9.1 Resilienssin tarkastelu mielenterveyskuntoutuksessa

Tutkimustulokset osoittautuivat yhdenmukaisiksi aikaisempaan resilienssiin liittyvään tutkimusten kanssa. Resilienssin koettiin vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin, mutta vain tietyt osa-alueet korostuivat. Tutkimustulokset viittaavat, että resilienssillä oli korkeampi yhteys sen eri osa-alueiden kanssa esimerkiksi sopeutumisen, toipumisen, tavoitteiden ja palautumisen välillä kuin arvojen, oivallusten ja henkisen kasvun välillä. Toki, tutkimuksen pieni otos on tärkeää ottaa huomioon, mutta kuvaa hyvin tutkimukseen osallistuneen työyhteisön piirteitä. Tutkimustuloksia analysoidessa voidaan todeta, että työyhteisön ja työnantajan tuki on yksi tärkeimmistä resilienssiin vaikuttavista tekijöistä. Työyhteisön ja työnantajan tuki oli yksi tärkeimmistä resilienssiin vaikuttavista tekijöistä.

Mahdollisuus purkaa kokemuksia, ajatuksia sekä tunteita vaikutti positiivisesti työntekijän resilienssiin. Työasioiden purkaminen yhdessä sekä kollegoiden että työnantajan kanssa vaikutti positiivisesti resilienssiin. Lisäksi tapahtumien reflektointi itsenäisesti auttoi sopeutumaan ja toipumaan haasteista ja stressistä. Yhteisöllisyys ja mahdollisuus käsitellä haastavia työtapauksia kollektiivisesti vaikutti positiivisesti resilienssiin. Vahva ammattitaito koettiin luottamusta antavana, kollegoiden ammattitaitoa arvostettiin, jolloin se tuki resilienssin tasoa. Ammatillinen kehitys vahvisti työntekijän itseluottamusta. Itseluottamus vaikutti resilienssiin etenkin tavoitteiden kestävyden ja kasvun kautta. Analyysiamme vahvistaa tarkastelemamme työelämään liittyvä tutkimus. Hartmannin (2020) mukaan organisaatioihin liittyvässä tutkimuksessa työyhteisön resilienssi syntyy työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa, jossa sitä tukevat sosiaaliset voimavarat ja kollektiivisesti jaetut tunteet (Niemi ym., 2023, s. 206).

Resilienssiin liittyvät tavoitteelliset menetelmät esiintyivät vaihtelevasti haastattelujen kertomuksissa, kuten myös hyvinvoivan organisaation piirteet. Yksilömenetelmät eli self-care menetelmät vaikuttivat positiivisesti resilienssiin.

Koulutusmahdollisuudet, ammatillinen osaaminen ja jatkuva oppiminen nousivat tutkimustuloksissa esiin resilienssiin positiivisesti vaikuttavina tekijöinä. Resilienssiin vaikutti positiivisesti tavoitteellisuus, kuntoutujan kohtaaminen avoimin mielin sekä sellaisten asioiden hyväksyminen, joihin ei voi itse vaikuttaa. Resilienttiin organisaatioon vaikutti positiivisesti työyhteisöstä saatu sosiaalinen tuki ja voimavaralähtöinen johtaminen. Dialoginen, avoin sekä kollektiivinen sosiaalinen tuki vahvisti työntekijöiden resilienssiä. Ilman ennakoivia menetelmiä tai kollektiivista tukea työntekijöiden resilienssi laskisi. Aiemmat tutkimustulokset vahvistavat analyysiamme. Alan tutkimuksen mukaan työntekijä saattaa kokea jäävänsä yksin sekä joutua sinnittelemään, jos tukea ei ole tarjolla työyhteisössä (Niemi ym., 2023, s. 213).

Työnantajan arvomaailman ykseys oman arvomaailman kanssa tuki arvojen kestävyyttä. Arvojen merkitys ei esiintynyt merkittävänä tekijänä osana resilienssiä, poikkeuksena se, jos kohtaisi tilanteen, missä joutuisi toimimaan arvojensa vastaisesti, jolloin koettaisiin, että se vaikuttaisi resilienssiin negatiivisesti. Resilienssiin liittyvät arvot liittyivät ulkopuolelta tuleviin sääntöihin sekä työn mahdollisuuksiin ja ajan käyttöön enemmän kuin sisäiseen arvomaailmaan. Omien toiveiden ja tavoitteiden suhde työn ajankäytön realiteettiin tai epätasa-arvoiset lait ja säädökset lisäsivät negatiivista hyvinvointia työelämässä. Voidaan päätellä, että ulkopuolelta tulevat arvot heikensivät resilienssiä enemmän kuin työyhteisön sisäiset tekijät. Ihmiskeskeisyys esiintyi aineistossa usein ja moninlaisella tapaa. Koettiin tärkeänä, että kuntoutujalla olisi mahdollisimman kokonaisvaltainen tuki toipumiseen. Aiempi tutkimus tukee analyysiamme. Alan tutkimuksen mukaan ihmiskeskeisyys esiintyy työelämässä esimerkiksi ihmisyyden arvostamisessa, turvallisenä dialogina sekä auttamisen ilona (Niemi ym., 2023, s. 214).

Tilaajan hyödyntämä toipumisorientaatio näkyy tutkimustuloksissa tavassa kohdata palvelunkäyttäjiä ennakkoluulottomasti ja tasavertaisesti. Toiveikas ja voimavaralähtöinen työote osoittautui mielenterveyskuntoutuksessa tärkeäksi. Voidaan päätellä, että toipumisorientaation hyödyntäminen vahvistaa resilienssiä tuomalla työnkuvaan arvopohjaa, merkitystä ja tavoitteellisuuta. Pohdimme, miten tärkeää olisi työterveyspalveluita suunniteltaessa ottaa huomioon, että

työntekijöiden työhyvinvointia tarkasteltaisiin aiempaa enemmän myös toipumisorientaation näkökulmasta. Nordling (2018) pohtii, että toipumista voi lähestyä kolmesta suunnasta: tavoitteena sairauden lievittäminen, organisaatiossa palvelujen kannalta ja toipujan kokemuksen kautta. Toipumisorientaatioissa yllä mainittu henkilökohtainen kokemus toipumisesta ja mielekkästä elämästä on keskeinen ja tärkein tavoite. (Nordling, 2018, s. 1476–1477.)

Henkisen kasvun kokemukset sekä oivallukset koettiin suhteellisen homogeenisenä eli niin sanotusti samankaltaisina kokemuksina. Resilienssiin vaikutti positiivisesti enemmän yksilön ja yhteisön kyky sopeutua vaikeuksiin kuin yksilön sopeutumiskyky. Haasteiden hyväksyminen osaksi mielenterveystyötä osoittautui tärkeäksi resilienssin kannalta. Realistinen suhtautuminen ajoitettiin vastoinkäymisiin sekä työssä koettuihin haasteisiin esimerkiksi kiireeseen vahvasti resilienssiä. Stressaavien tilanteiden seurauksena sopeutumiskyky kehittyi, ja sen myötä halu vaikuttaa oman työn sisältöön sekä pyrkimys ennakoitiin ja strukturoitiin vahvistui aiempaa enemmän. Sopeutumiskyvyn joustavuus vaikutti tavoitteisiin, toiveisiin ja oman työn organisoimiseen sekä niiden kautta positiivisesti resilienssiin. Analyysimme on tietyin osin yhteneväistä aiemmin tutkimuksen kanssa. Aiemmassa resilienssiin liittyvässä tutkimuksessa henkisen kasvun merkitys esiintyy kasvun turvaamisessa osana kestävästä työelämästä, mutta sen vaikutus on epäselvä eikä henkinen kasvu itsessään riitä ylläpitämään työhyvinvointia tai resilienssiä (Niemi ym., 2023, s. 209).

Esihenkilön tuki, saavutettavuus ja vastavuoroinen luottamus vaikutti positiivisesti resilienssiin sekä työhyvinvointiin. Vastavuoroinen luottamus lisäsi resilienssiä etenkin silloin, kun kyseessä oli työnantajan puolelta osoitettu luottamus liittyen työntekijän kykyyn selviytyä itsenäisesti päätöksistä ja työtehtävistä. Tarkastellessa aiempia tutkimustuloksia havaitsimme tuloksissa yhtenevyyttä. Aiemmin tehtyjen tutkimusten mukaan resilienssiä vahvistaa luottamus, joka vallitsee työntekijän ja työnantajan välillä sekä työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (Hayes ym., 2020, s. 8). Resilienssiä vahvisti se, että oli aikaa oppia kollegoilta ja pohtia yhdessä ammatillisia näkökulmia. Yksiköiden välinen yhteistyö lisäisi kollektiivisuuden tunnetta, joka siten vaikutti positiivisesti resilienssiin.

Työterveyspalveluiden saatavuus koettiin tärkeänä osatekijänä siihen, että resilienssi kokonaisuutena vahvistui. Tieto työterveyden saatavuudesta oli merkittävä tekijä resilienssin ylläpitämisessä, vaikka työterveyttä ei hyödyntäisi.

Tutkimustuloksista nousi erilaiset näkökulmat liittyen vuorotyön vaikutuksesta resilienssiin. Pieni osa haastateltavista työskenteli vuorotyössä. Tulokset olivat risiriitaisia keskenään. Työvuoroihin kaivattiin lisää hallinnan tunnetta ja oikeudenmukaisuutta, mutta silti koettiin, että työvuoroihin liittyviä toiveita kuunneltiin oikeudenmukaisesti. Työntekijöiden pieni vaihtuvuus ja sijaisten hyödyntäminen tarvittaessa koettiin tärkeänä sekä resilienssiä vahvistavana tekijänä. Mahdollisuus vaikuttaa omiin vuoroihin vaikutti merkittävästi resilienssiin. Etenkin stressaavien ja haastavien tilanteiden jälkeen resilienssiin vaikutti työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ja yksin työskentelyyn, mitä enemmän työntekijä sai osallistua vuorosuunnitteluun, sen enemmän se vaikutti positiivisesti resilienssiin.

Säännöllinen uhkatilannekoulutus vahvisti resilienssiä. Lisäkoulutukset sekä tasapuoliset osallistumismahdollisuudet niihin vaikuttivat positiivisesti resilienssiin. Resilienssi vahvistui, kun työnantaja pyrki muistamaan työntekijää erilaisilla lahjoilla, kuten juhlapyhinä ja merkkipäivinä. Tutkimuksen mukaan arvostuksen tunne lisäsi resilienssiä, vaikka muistaminen olisi satunnaista. Vähäinen positiivinen palaute asiakkailta vaikutti negatiivisesti resilienssiin, jolloin merkittäväksi nousi, että työnantajalta saatiin enemmän rakentavaa palautetta, jotta resilienssin taso ei laskisi. Tyhy-päivät vaikuttivat positiivisesti resilienssiin sekä sen kautta työhyvinvointiin. Hetkellinen virkistystoiminta työajalla sekä yhteiset virkistystapahtumat vahvistivat resilienssiä. Työntekijät kokivat tärkeänä heidän mahdollisuutensa vaikuttaa yhteisen toiminnan suunnitteluun. Tyhy-päivien yhdessä suunnittelemisen, niiden laadukkuus ja yhteisöllisyys sekä se, että toiminta sijoitui työympäristön ulkopuolelle lisäsi resilienssiä. Jokaisen mielipiteen huomioiminen toimintaa suunnitellessa vahvisti resilienssiä.

Työntekijöiden aktiivinen työote sekä oma-aloitteisuus lisäsi resilienssin vahvistumista. Oman työn hallittavuus lisäsi resilienssin kehittymistä sekä sen vahvistumista. Taito irrottautua työasioista ja selkeä ero vapaa-ajan ja työn välillä

vaikutti vahvistavan toipumista. Laadukas ja mielekäs vapaa-aika oli ratkaiseva palautumisen sekä toipumisen kannalta. Laadukkaaseen vapaa-aikaan vaikuttavia tekijöitä olivat oikeudenmukainen työvuorojako, kulttuuri- ja liikuntaetuudet sekä yhteinen virkistystoiminta työajalla, kuten työhyvinvointipäivä. Edellä mainittujen tekijöiden toivottiin jatkuvan työhyvinvoinnin ja resilienssin tukemisessa. Eri-tyisesti vapaa-ajalla hyödynnettävät työntekijöiden valitsemat työsuhte-etuudet vahvistivat resilienssiä.

9.2 Analyysin yhteenveto

Yhteenvetona voimme todeta, että työelämään liittyvä resilienssi on joustavaa ja muovautuvaa. Resilienssi esiintyy vaikutusalttiina, joten siihen on mahdollista vaikuttaa erilaisilla keinoilla. Yksilöitä verrattaessa resilienssiä saattaa esiintyä eri määrissä, mutta yksilön on aina mahdollista kehittää omaa resilienssin määräänsä (Hayes ym., 2020, s. 6). Tutkimuksemme mukaan yksilön toive vaikuttaa resilienssiin saattaa olla lähtöisin niin sisäisistä kuin ulkoisista tekijöistä, vaikutus on suhteellisen samankaltainen. Tutkimuksemme mukaan työyhteisön korkealla resilienssillä oli positiivinen vaikutus työntekijän resilienssiin. Resilienssiin vaikutti enemmän yksilön ja yhteisön kyky sopeutua vaikeuksiin, kuin pelkästään yksilön kykyä sopeutua vaikeuksiin.

Puhutaan siis resilientistä työyhteisöstä, joka tukee yksilöä kokonaisvaltaisesti. Aiemman tutkimuksen mukaan työyhteisön sopeutumis- ja toipumiskyky on liian kapeakatseinen määritelmä resilientille työyhteisölle (Niemi ym., 2023, s. 209). Aiempi tutkimus vahvistaa päätöstämme hyödyntää tutkimuksessamme laajempaa teoriapohjaista analyysia, sillä resilienssin määritelmä saattaa usein olla liian moninainen ja toisaalta liian kapea-alainen ollakseen tarkastelussa ilman laaja-alaisten näkökulmien ja määritelmien tarkastelua.

Työskentely mielenterveyskuntoutuksessa toi työntekijälle ja työyhteisölle omat haasteensa, mutta se koettiin myös omalla tavalla antoisaksi. Oikean alan valitseminen ja aito halu tehdä työtä mielenterveyskuntoutuksessa vaikutti

resilienssiin positiivisesti. Tästä voidaan päätellä, että resilienssin ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää päätyä mielenterveystyöhön omasta tahdosta ja kiinnostuksesta alaa ja kuntoutujia kohtaan. Mielenterveystyössä saattaa havaita arvostiriitoja, ja joutua pysähtymään eettisten kysymysten ääreen. Arvostiriidat saattavat tuoda haasteita työelämään. Tutkimustulokset painottavat työn eettisyyden tärkeäksi mielenterveystyön piirteeksi. Pohdimme, miten laajasti vaativa ja haastava työ kuten mielenterveyskuntoutustyö vaikuttaa työntekijöihin.

Raskaiden teemojen äärellä on tärkeää, että työntekijöiden resilienssiä ja työhyvinvointia tuetaan ja seurataan tiiviisti. Raskas työ vaatii veronsa, kuten tuttu lausahdus kertoo. Resilienssi on osa elämää, joten miksi emme integroisi eli sisällyttäisi sitä osaksi työhyvinvoinnin toimenpiteitä entistä tiiviimmin. On mahdollista, että voisimme luoda konkreettisia työkaluja työelämään, joilla tukea työhyvinvointia yhdistämällä resilienssiin liittyviä tutkimustuloksia (Hayes ym., 2020, s. 6). Työhyvinvoinnin toimenpiteitä suunniteltaessa usein tarkastellaan uusia toimia tilastoista ja luvuista, vaikka ne ymmärretään vajavaisiksi tiedonlähteiksi (Niemi ym., 2023, s. 213). Olisi tärkeää toteuttaa enemmän työntekijöiden empiiristä eli kokemusperäistä tutkimusta, jotta työntekijöiden kokemukset saadaan tilastojen ohelle hyötykäyttöön toimenpiteitä suunniteltaessa.

9.3 Jatkokehittäminen ja tulevaisuuden näkökulma

Tutkimustuloksia olisi mahdollista hyödyntää resilienssin ja työhyvinvoinnin parantamiseksi moninaisissa työympäristöissä. Pohdimme, että tutkimuksemme sopisi monen eri työkentän työntekijöiden resilienssin tutkimiseen, ei vain sosiaalialan. Työntekijän näkökulmasta tutkimustuloksistamme on mahdollista poimia ehdotuksia oman resilienssin edistämiseksi. Tutkimustuloksemme saattavat tukea työnantajaa resilienssin ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Pohdimme, miten tärkeää olisi tutkia aiempaa enemmän resilienssiä ja työhyvinvointia, etenkin vaativissa työympäristöissä. Jatkokehitysehdotuksena olisi, että tutkimuksemme tuloksia voidaan hyödyntää tilaajan organisaatiossa resilienssin ja työhyvinvoinnin suunnittelussa, kehittämisessä ja toteuttamisessa.

Resilienssi on käsitteenä ajankohtainen, ja siitä on tehty monia tutkimuksia, mutta mielestämme aihetta tulisi tutkia enemmän. Havaintojemme perusteella yhteinen ymmärrys resilienssi-termistä vielä puuttuu. Yhteisen määritelmän luominen olisi edistysaskel, siten sen tutkiminen ja hyödyntäminen työelämässä tehostuisi. Jotkut määrittelevät resilienssin psyykkisenä palautumiskykynä tai joustavuutena, joskus jopa sopeutumisenä haasteisiin. Kuitenkin useimmissa tutkimuksissa toimuminen, kasvu tai kestävyys esiintyy resilienssin keskeisinä määritelminä. Resilienssiä tarkastellaan eri näkökulmista, ja siksi yhtenäisempi teoria resilienssistä puuttuu.

Opinnäytetyön aikana meille syntyi kysymys, voidaanko työntekijöiden työhyvinvointia tukea entistä kokonaisvaltaisemmin, jos tulevaisuudessa työnantaja suunnittelisi, kehittäisi sekä toteuttaisi työhyvinvointiin liittyviä toimia muiden näkökulmien ohella lisäksi myös resilienssin osa-alueiden kautta. Työelämä saattaa olla usein haastavaa ja raskasta, mikä näkyy esimerkiksi sairauslomien sekä työkyvyttömyyseläkkeiden määrässä. Ilman tukea, saattaa työntekijä uupua. Mutta asia ei ole niin mustavalkoinen. Työelämässä on jo työhyvinvointiin liittyvää tukea tarjolla, mutta kysymys lieneekin, onko se riittävää. Pohdimme, voisimmeko moninaisilla ja uusilla toimenpiteillä uudistaa sekä tehostaa tuen tehokkuutta.

Pohdimme, voisiko resilienssin osa-alueiden integroiminen osaksi työhyvinvointisuunnitelmia edistää työntekijän resilienssiä ja työhyvinvointia. Työelämässä usein puhutaan työhyvinvoinnista, mutta resilienssi-terminä usein uupuu. Resilienssin osa-alueiden hyödyntäminen osana työhyvinvointia saattaisi lisätä työntekijöiden holistisempaa eli kokonaisvaltaisempaa tukea työelämässä. Lisäksi resilienssiin liittyvien tutkimuksien hyödyntäminen voisi luoda lisää työkaluja, kun suunnitellaan työhyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä organisaatioissa.

Jatkotutkimuksissa olisi syytä tutkia työkokemuksen merkitystä resilienssin kehityksessä. Pitkä työkokemus nousi aineistossa monesti esille. Pitkä työkokemus koettiin tärkeänä etenkin resilienssin kestävyudessa. Lisäksi jatkossa tulisi tutkia vuorotyön ja yksin työskentelyn vaikutusta resilienssiin tarkemmin sekä vertailla vuorotyötä ja päivätyötä tekevien työntekijöiden resilienssiä. Jatkossa olisi lisäksi

tärkeää tutkia mielenterveyskuntoutuksen asumisyksiköiden sekä päivä- ja työtoiminnan yksiköiden eroavaisuuksien vaikutusta resilienssiin.

Jatkokehitysehdotuksena olisi tutkia lisää henkisen kasvun merkitystä resilienssissä. Pohdimme, kuinka merkittävää olisi tutkia henkistä kasvua osana resilienssiä, jos sen yhteys havaitaan vähäiseksi resilienssiin. Toki, tutkimuksemme pieni otos eli tutkimukseen osallistuneiden määrä tulee ottaa huomioon analyysia tarkasteltaessa. Jatkokehitysehdotuksena on luoda työterveyskyselyjä, joissa huomioitaisiin resilienssin osa-alueet sekä niiden vaikutus työhyvinvointiin aiempaa enemmän. Olisi erittäin mielenkiintoista perehtyä aiheeseen enemmän. Toivottavasti saisimme tulevaisuudessa mahdollisuuden sellaiseen työhön tai aiheesta toteutettaisiin uusia tutkimuksia.

10 POHDINTA

10.1 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön alussa emme olleet tiedostaneet resilienssin laajaa esiintyvyyttä työelämässä. Resilienssi oli tutumpi henkilökohtaisessa elämässämme sekä paradigmassa. Opimme paljon uutta lukemalla alan paradigmaa, ja koimme kriittiseksi kansainvälisen teorian lukemisen, sillä englannin kielellä löytyi enemmän teoriaa ja tutkimuksia. Tiedonhaun taitomme kehittyivät prosessin myötä, jonka koimme erittäin positiiviseksi tulevaisuuden kannalta. Opimme etsimään aiempaa vahvemmin englannin kielistä paradigmaa sekä luimme aiempaa enemmän tutkimusartikkeleita.

Videohaastattelu oli erinomainen tapa kerätä tutkimusaineistoa, sillä sen pystyy tallentamaan myöhempää tarkastelua varten. Verkkohaastatteluun tallentuu eleet, ilmeet ja muu sanaton viestintä, johon oli hyödyllistä palata analysoidessa aineistoa. Haastatteluissa oli tärkeä muokata kysymyksiä sekä vaihdella kysymysjärjestystä sitä varten, että narratiivinen kertominen sekä dialogi mahdollistui. Selkeiden tutkimuskysymysten ja joustavamman haastattelutavan kautta saimme pienestä aineistosta enemmän irti. Opinnäytetyömme työnjako ei ollut realistinen suunnitteluvaiheessa, sillä oli vaikeaa arvioida työn todellista määrää ennen työn aloittamista. Työnjakoa tasattiin aina seuraavassa työvaiheessa, jotta kokonaiskuvassa työnjako jakautuisi oikeudenmukaisemmin. Opinnäytetyösämme oli tärkeää, että jokainen tutkija perehtyy ja osallistuu jokaisen opinnäytetyön teeman kirjoittamiseen.

Opimme, miten aineistoa analysoidaan, mutta toivomme, että tässä asiassa kehittyisimme vielä enemmän. Tutkimustulosten analysoiminen oli haastavaa, vaikka erittäin kiehtovaa. Tavoitteenamme on jatkossa kehittää analysointitaitojemme lisää, ja toivottavasti tulevaisuudessa saamme mahdollisuuden toteuttaa lisää tutkimuksia. Uskomme, että virheistä voi oppia, ja niitä kohtasimme prosessin aikana. Virheitä sattui esimerkiksi tietotekniikan kanssa, lähteissä ja

analysoinnissa. Korjasimme virheet heti, kun huomasimme niitä. Koimme, että virheiden kautta havainnointikykyimme kehittyi, sillä opimme tarkastelemaan omaa tekstiä kriittisemmin kuin koskaan aiemmin. Opimme prosessin aikana luomaan tutkimuskysymyksiä, litteroimaan laajan aineiston sekä tekemään tiivistä, pidempiaikaista yhteistyötä yhden pitkäkestoisen projektin ajan.

Havahduimme opinnäytetyön prosessin päättyessä, että tutkimusaiheemme eli resilienssi vaikutti meidän työskentelyymme. Havaitimme, että molempien resilienssi vahvistui prosessin myötä. Vaikutukset esiintyivät etenkin stressin sietokyvyn kasvamisessa, epävarmuuksien ja muutoksien sietämisessä sekä niihin sopeutumisessa. Lisäksi hyödynsimme palautuskeinoja aiempaa aktiivisemmin. Pohdimme, miten tärkeää on tulevaisuuden kannalta, että työskentelyyn liittyvä resilienssimme kehittyi, mutta kriittisempänä koimme, että opimme tunnistamaan resilienssiämme, jotta voisimme tietoisesti ja aktiivisemmin havainnoida, ylläpitää sekä kehittää resilienssiämme. Opinnäytetyöprosessi on ollut erittäin opettavainen ja kehittävä kokemus molemmille.

10.2 Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Yhteiskunnallista vaikuttavuutta vahvistaa se, että opinnäytetyömme julkaistaan Theseuksessa, mistä opinnäytetyön löytää julkisena sekä avoimena julkaisuna. Olemme sopineet Niemikotisäätiön kanssa, että mainitsemme opinnäytetyömme tutkimuksen ja tämän tulokset Niemikotisäätiön Haagan Toimintatalon Haiku-lehdessä kevään 2023 aikana. Niemikotisäätiö järjestää moninaisia kuntoutuspalveluja mielenterveyskuntoutujille, kuten asumispalveluja, työvalmennusta sekä päivä- ja työtoimintaa.

Loimme opinnäytetyömme pohjalta blogin, jossa käsittelemme resilienssin merkitystä työelämässä sekä perustelemme, miksi olisi tärkeää, että sitä tutkitaan enemmän. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen on tärkeää, sillä yhdessä voimme luoda merkittäviä muutoksia. Blogimme ensimmäinen julkaisu resilienssistä

löytyy suomeksi, englanniksi, ruotsiksi ja venäjäksi alla olevasta linkistä, ja se on kaikille avoin julkaisu:

<https://socialfieldblogger.blogaaja.fi/2023/03/25/resilienssi-tyoelamassa-resilience-in-the-working-life/>

Julkaisemme 30.4.2023 blogissamme koko opinnäytetyömme äänikirjana. Nauhoitimme äänitteen, jotta opinnäytetyömme saavutettavuus ja esteettömyys varmistetaan jokaiselle.

<https://socialfieldblogger.blogaaja.fi/2023/04/24/opinnaytetyon-aanikirja-julkaitaan-30-4-2023/>

LÄHTEET

- Aaltonen, T., Ruusuvuori, J., & Tiittula, L. (2005a). Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa T. Aaltonen, J. Ruusuvuori, & L. Tiittula (toim.), *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus* (s. 22–56). Vastapaino.
- Aaltonen, T., Ruusuvuori, J., & Tiittula, L. (2005b). Kasvokkaisessa vuorovaikutuksesta tietokonevälitteiseen viestintään. Virtuaalihaastattelun näkymiä. Teoksessa T. Aaltonen, J. Ruusuvuori, & L. Tiittula (toim.), *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus* (s. 264–271). Vastapaino.
- Alanne, E., & van der Most, M. (2021). Organisaation resilienssiä vahvisteen arjen toiminnassa. Teoksessa M. Ekström, & N. Montonen (toim.), *Resilienssillä joustavuutta ja kestävyyttä yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnalle* (s. 44–53). Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Alasuutari, P. (2012). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino.
- Bonsdorff, M., Järvensivu, A., & Bonsdorff, M. (2018). Tutkimusetiikka yhä tärkeämpää työelämän tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus*, 16(1), 1–3. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/70101>
- Davydov, D., Stewart, R., Ritchie, K., & Chaudieu, I. (2010). Resilience and mental health. *Clinical Psychology Review*, 30(5), 479-495. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272735810000437?via%3Dihub>
- Hayes, M., Chumney, F., & Buckingham, M. (2020). *Workplace Resilience Study: Full Research Report*. ADP Research Institute. [Raportti]. https://www.adpri.org/wp-content/uploads/2020/09/R0120_0920_v1FINAL_RS_ResearchReport_040621.pdf
- Holm, S., & Kivinen, S. (2021). Neljällä resilienssin keinolla 4. teollisen vallankumouksen tuomat työelämän haasteet haltuun. Teoksessa M. Ekström, & N. Montonen (toim.), *Resilienssillä joustavuutta ja kestävyyttä yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnalle* (s. 10–15).

- Laurea-ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/499707/Laurea%20Julkaisut%20165.pdf?sequence=2>
- Häggman-Laitila, A. (2013). Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus – Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. *Hallinnon Tutkimus*, 32(4), 301–310. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153/56847>
- Hämäläinen, K., Kanerva, A., Kuhanen, C., Schubert, C., & Seuri, T. (2017). *Mielenterveys-hoitotyö*. (5. uud. p.). Sanoma Pro Oy.
- Joutsenniemi, K. (2015). Resilienssi ja posttraumaattinen kasvu. *Suomen Lääkärilehti*, 70(39), 2515–2519. https://www.hameenkesayliopisto.fi/wp-content/uploads/2018/09/joutsenniemi_lipponen_2015.pdf
- Järvikoski, A., Lindh, J., & Suikkanen, A. (2011). *Kuntoutus muutoksessa*. Lapin Yliopistokustannus. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63644/Kuntoutus_muutoksessa_pdfA.pdf?sequence=1
- Järvinen, P. (2008). *Menestyvän työyhteisön pelisäännöt*. WSOYpro.
- Kallio, E., & Kivistö, S. (2013). *Mieli työssä*. Työterveyslaitos.
- Koskisuus, J. (2004). *Eri teitä perille: mitä mielenterveyskuntoutus on?*. Edita Prima Oy.
- Kylmä, J., & Juvakka, T. (2007). *Laadullinen terveystutkimus*. Edita.
- Luthar, S., Crossman, E., & Small, P. (2015). Resilience and Adversity. Teoksessa R. M. Lerner, P. Molenaar, & W. Overton (toim.), *Handbook of Child Psychology and Developmental Science* (s. 247–248). Wiley. https://www.researchgate.net/publication/286529886_Resilience_and_Adversity
- Manka, M. (2013). *Työn ilo*. (1.–4. p.). Sanoma Pro Oy.
- Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Mannermaa, K. (2022). *Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja*. Alma Talent.
- Niemi, S., Pietiläinen, V., & Suhonen, M. (2023). Resilienssikäsitykset pandemia-ajan asiantuntijatyössä – kohti relationaalista hyvinvointia? *Hallinnon Tutkimus*, 42(2), 205–220. <https://doi.org/10.37450/ht.121630>

- Nordling, E. (2018). Mitä toipumisorientaatio tarkoittaa mielenterveystyössä?. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim*, 138(15), 1476–1483. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo14435.pdf>
- Nordling, E., & Rissanen, P. (2020). *Mielenterveystyö uudistuu: Toipumisorientaation teoreettiset lähtökohdat*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Pilgrim, D., & McCranie, A. (2013). *Recovery and Mental Health*. Palgrave Macmillan.
- Pojjula, S. (2018). *Resilienssi: muutosten kohtaamisen taito*. Kirjapaja.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in psychology*, 6(73), 1–7. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4316693/pdf/fpsyg-06-00073.pdf>
- Reich, W., Zautra, J., & Hall, S. (2009). *Handbook Of Adult Resilience*. The Guilford Press.
- Rissanen, P., Kallanranta, T., & Suikkanen, A. (2008). *Kuntoutus*. Duodecim.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (2010). *Haastattelun analyysi*. Vastapaino.
- Saedon, H., Salleh, S., Balakrishnan, A., Imray, C., & Saedon, M. (2012). The role of feedback in improving the effectiveness of workplace-based assessments: a systematic review. *BMC Medical Education*, 25(12), 3. <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6920-12-25#citeas>
- Santala, J. (2022). Toipumisorientaatio päihdetyössä. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja*, 23(1), 109–120. <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/109047>
- Sarkar, M., & Fletcher, I. (2013). A Review of Psychological Resilience. *European Psychologist*, 18(1), 12–23. <http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/8063/>
- Sieg, D. (16.11.2016). *7 habits of highly resilient nurses*. https://nursingcentered.sigmanursing.org/features/more-features/Vol41_1_7-habits-of-highly-resilient-nurses

- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Tietosanomaa.
- Slade, M., Amering, M., Farkas, M., Hamilton, B., O'Hagan, M., Panther, G., Perkins, R., Shepherd, G., Tse, S., & Whitley, R. (2014). Uses and abuses of recovery: implementing recovery-oriented practices in mental health systems. *World Psychiatry, 13*(1), 12–14. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1002/wps.20084>
- Sopimuskoti. (i.a.-a). *Sosiaalinen kuntoutus*. Saatavilla 12.2.2023 <https://sopimuskoti.fi/sosiaalinen-kuntoutus/>
- Sopimuskoti. (i.a.-b). *Keski-Uudenmaan Sopimuskoti Ry*. Saatavilla 13.12.2023 <https://sopimuskoti.fi>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2011). *Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72777/Julk201113.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sovold, L., Naslund, I., Kousoulis, A., Saxena, S., Qoronfleh, M., Grobler, C., & Munter, L. (2021). Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Frontiers in Public Health, 9*, 107–118. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.679397/full>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2022). *Kuntouttava työtoiminta 2019: Kuntakyselyn osaraportti*. Saatavilla 18.10.2022 <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/sosiaalipalvelut/tilastokysely-kuntiin/kuntouttava-tyotoiminta>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (6. uud. p.). Tammi.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Tammi.
- Vuorikuru, I. (2012). *Mielenterveyskuntoutus ja työhön paluu*. Bokvell Oy.
- Wahlbeck, K., Hietala, O., Kuosmanen, L., McDaid, D., Mikkonen, J., Parkkonen, J., Reini, K., Salovuori, S., & Tourunen, J. (2018). *Toimivat mielenterveys- ja päihdepalvelut*. Valtioneuvoston kanslia.

- Wald, J., Taylor, S., Asmundson, G., Jang, K., & Stapleton, J. (2006). *Literature Review of Concepts: Psychological Resiliency*. British Columbia University Vancouver. [Raportti].
- Zautra, A., Arewasikporn, A., & Davis, M. (2010). Resilience: Promoting Well-Being Through Recovery, Sustainability and Growth. *Research in Human Development*, 7(3), 221–238. [https://www-tandfonline-com.anna.diak.fi/doi/full/10.1080/15427609.2010.504431](https://www.tandfonline-com.anna.diak.fi/doi/full/10.1080/15427609.2010.504431)

LIITE 1. Haastattelurunko

1. Kerro avoimesti sinun työkuvastasi ja työtehtävistä.
2. Minkälaisia erityispiirteitä liittyy mielenterveyskuntoutujien parissa työskentelyyn?

Kasvu, toipuminen ja kestävyys osana resilienssiä

3. Mitkä tekijät vaikuttavat työhösi positiivisesti?
4. Mitkä tekijät työympäristössäsi tukevat ja auttavat sinua sopeutumaan vastoinkäymisissä?
5. Mitkä tekijät taas vaikeuttavat sopeutumista?
6. Mitkä tekijät vaikuttavat työhösi negatiivisesti?
7. Millaisia stressaavia, haastavia tai vaikeita tilanteita kohtaat työympäristössäsi?
8. Miten selviydyt stressaavista, haastavista tai vaikeista tilanteista?
9. Koetko, että olet joutunut työssäsi toimimaan vastoin omia arvojasi?
10. Minkälaisia nämä tilanteet olivat, ja muuttuivatko sinun arvosi kriisitilanteissa?
11. Oletko kohdannut työssäsi tilanteita, joiden jälkeen ne ovat vaatineet psykistä toipumista?
12. Millaisia oivalluksia tai henkistä kasvua se on sinulle tuonut?
13. Miten työntekijä voisi itse ylläpitää työstä palautumista sekä vahvistaa omaan työhön liittyvää itseluottamusta?

Työympäristön käytännöt ja mahdollisuudet

14. Kuinka paljon voit itse päättää omaan työhön liittyvistä asioista?
15. Millä tavoin työnantajasi tukee työntekijöiden resilienssiä ja työhyvinvointia?
16. Millä tavoin toivoisit, että työnantajasi jatkossa tukisi resilienssiä ja työhyvinvointiasi?

LIITE 2. Kutsukirje julkaisutilaisuuteen



Kuva 1. Kutsukirje julkaisutilaisuuteen

LIITE 3. Kiitoskirje osallistumisesta tutkimukseen

Hei Sopimuskodin työntekijät!

Iso kiitos osallistumisesta opinnäytetyömme tutkimukseen! Oli erittäin positiivinen ja opettavainen kokemus olla yhteistyössä teidän kanssanne.

Toteutimme opinnäytetyön mielenterveyskuntoutujien parissa työskentelevien työhön liittyvästä resilienssistä. Tutkimuksen toteuttaminen teidän organisaatiossanne oli erittäin valaiseva sekä positiivinen kokemus. Kokemuksenne, ja sen jakaminen on arvokasta. Opimme paljon uutta resilienssistä mielenterveyskuntoutustyössä.

29.3.2023 järjestetty opinnäytetyön julkaisutilaisuus nauhoitettiin, ja nauhoite löytyy tämän viestin liitteenä. Lisäsimme tämän viestin liitteeksi valmiin opinnäytetyömme, josta selviää tutkimustuloksemme. Kertokaa ihmeessä mielipiteenne opinnäytetyöstämme, otamme mielellään palautetta vastaan. Palautetta voitte antaa vastaamalla tähän viestiin tai alla olevan linkin kautta:

<https://link.webpolsurveys.com/S/57C97FF66FC87548>

Kiitos yhteistyöstä!

Mukavaa kevään jatkoa sinne kaikille!

Ystävällisin terveisin,

Pauliina Katkova ja Jonna Herranen

DIAK Ammattikorkeakoulu

LIITE 4. Webropol-palautelomake

1. Mitä mieltä olet opinnäytetyömme aiheesta? (Työhyvinvointi, resilienssi mielenlenterveystyössä)
2. Mitä mieltä olet tutkimuksen toteutuksesta? Mistä pidit, mitä voisi kehittää?
3. Millä tavalla voisitte hyödyntää tutkimustuloksia?
4. Tuleeko mieleen muuta?