

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomikoulutus

2025

Ronja Turunen

# Ohjaajan työhyvinvointi asumis- ja päihdepalvelussa



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosionomikoulutus

2025 | 59 sivua, 13 liitesivua

Ronja Turunen

## Ohjaajan työhyvinvointi asumis- ja päihdepalveluissa

Työhyvinvointi on merkittävä tekijä sekä työntekijöiden jaksamisen että organisaation toiminnan kannalta. Hyvinvoiva työympäristö tukee työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista ja tehokkuutta, mikä heijastuu positiivisesti työyhteisöön ja työn tuloksiin. Kun työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja saavat hyödyntää osaamistaan monipuolisesti, työ saattaa toimia tärkeänä voimavarana ja lisätä kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Kvantitatiivinen tutkimus tarkasteli ohjaajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä asumis- ja päihdepalveluissa, joissa tarjottiin palveluita mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vahvistivat ja heikensivät ohjaajien työhyvinvointia sekä millä keinoilla työhyvinvointia voitiin tukea. Työhyvinvoinnin tarkastelun lisäksi tutkimuksessa syvennyttiin erityisesti kuormitustekijöihin, joita ohjaajat kohtasivat työssään. Tutkimuksen aihe oli ajankohtainen, koska mielenterveys- ja päihdekuntoutujien parissa työskentelevien ohjaajien työhyvinvointia ja työn erityispiirteiden vaikutuksia työssä jaksamiseen oli tutkittu vasta varsin vähän Suomessa.

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella. Kerätty aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin. Tulokset osoittivat, että kuormitusta lisäsivät erityisesti haastavat asiakastapaamiset ja emotionaalisesti kuormittavat tilanteet. Hyvinvointia voitiin edistää muun muassa kehittämällä työyhteisön vuorovaikutusta sekä tukemalla ohjaajien ammatillista kehittymistä. Tutkimuksen tuloksia voitiin hyödyntää ohjaajien työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä asumis- ja päihdepalveluiden työolosuhteiden parantamisessa.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työssä jaksaminen, kuormitus, mielenterveys- ja päihdekuntoutajat, asumis- ja päihdepalvelut

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Bachelor of Social Services

2025 | 59 pages, 13 pages in appendices

Ronja Turunen

## The well-being of counsellors in housing and substance abuse services

Well-being at work is a crucial factor in both employee well-being and organizational performance. A good working environment supports employees' motivation, commitment, and efficiency, which is positively reflected in the working community and in work performance. When employees feel that their work is meaningful, work can be a valuable resource and contribute to overall well-being.

This study examined factors that influence the well-being of counsellors in housing and substance abuse services who provide services to people with mental health and substance abuse problems. The aim of the study was to find out the factors that strengthen and/or weaken the well-being of counsellors. The study focused on the stress factors that counsellors face in their work. The study is topical because there has been little research in Finland on the well-being at work of counsellors and on the effects of the specific nature of their work on their well-being at work.

The data was collected through a questionnaire. The data collected was analyzed using statistical methods. The results showed that stress is particularly increased by challenging client encounters and emotionally charged situations. Well-being can be promoted by, among other things, developing interaction within the work community and supporting the professional development of counsellors. The results of the study can be used to develop counsellors' well-being at work and to improve working conditions in mental health and substance abuse services.

Keywords: Well-being at work, work coping, workload, mental health and substance abuse rehabilitation, housing and substance abuse services

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Tutkimuksen lähtökohdat</b>	<b>8</b>
2.1 Toimeksiantaja – Luona	8
2.2 Asumis- ja päihdepalvelut	9
2.3 Tutkimustarpeen perustelu	12
<b>3 Työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla</b>	<b>14</b>
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	14
3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	16
3.3 Yksilöllisten piirteiden vaikutuksen työhyvinvointiin	17
3.4 Työhyvinvoinnin ilmeneminen	19
3.5 Työhyvinvoinnin merkitys sen eri osa-alueilla	20
<b>4 Kuormituksen vaikutus työhyvinvointiin</b>	<b>24</b>
4.1 Kuormituksen määrittely	24
4.2 Kuormituksen osa-alueet ja niiden vaikutukset työhyvinvointiin	24
4.3 Työkykyä tukevat toimenpiteet	27
<b>5 Mielenterveys- ja päihdetyön erityispiirteet</b>	<b>30</b>
5.1 Mielenterveysongelmien määritelmä	30
5.2 Päihdeongelmien määritelmä	31
5.3 Asiakasryhmän ohjaaminen	33
5.4 Kuormituksen vaikutukset työskentelyyn	34
<b>6 Tutkimuksen toteutus</b>	<b>36</b>
6.1 Tutkimuskysymykset ja tavoite	36
6.2 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi	38
6.3 Tutkimusprosessin vaiheet	39
<b>7 Tutkimuksen tulokset</b>	<b>41</b>
7.1 Työhyvinvointiin liittyvät kokemukset	41
7.2 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät	45

7.3 Työhyvinvoinnin tukeminen	51
<b>8 Johtopäätökset ja pohdinta</b>	<b>55</b>
8.1 Tulosten tarkastelu ja vertailu	55
8.2 Luotettavuus ja toistettavuus	59
8.3 Tutkimusprosessin arviointi	61
8.4 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset	63
<b>Lähteet</b>	<b>65</b>

## **Liitteet**

Liite 1. Kyselylomakkeen runko

## **Kuviot**

Kuvio 1. Tutkimusprosessin vaiheet	41
------------------------------------	----

## **Taulukot**

Taulukko 1. Tilastollinen analyysi väittämistä	43
Taulukko 2. Työhyvinvointia tukevat yksilötason tekijät	47
Taulukko 3. Työhyvinvointia heikentävä yksilötason tekijät	48
Taulukko 4. Työhyvinvointia tukevat asiakastyön tekijät	48
Taulukko 5. Työhyvinvointia heikentävät asiakastyön tekijät	49
Taulukko 6. Työhyvinvointia tukevat tekijät työpaikalla	50
Taulukko 7. Työhyvinvointia heikentävät tekijät työpaikalla	50
Taulukko 8. Työhyvinvointia tukevat tukitoimet ja palvelut	51
Taulukko 9. Työhyvinvoinnin tukeminen yksilötasolla	52
Taulukko 10. Työhyvinvoinnin tukeminen työnantajan näkökulmasta	53
Taulukko 11. Työhyvinvoinnin kehittäminen työympäristössä	54
Taulukko 12. Luonan tarjoamien tukitoimien ja palveluiden kehittäminen	55

# 1 Johdanto

Työhyvinvointi on noussut viime vuosina keskeiseksi teemaksi niin yhteiskunnallisessa keskustelussa kuin tieteellisessä tutkimuksessa. Tuoreen Työterveyslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan suomalaisten työhyvinvointi heikentyi. Erityisesti työn imu väheni ja työssä tylsistyminen lisääntyi. (Työterveyslaitos 2024.) Työelämän muuttuessa ja kuormitustekijöiden moninaistuessa erityisesti asumis- ja päihdepalveluissa toimivien ohjaajien työhyvinvointi on ollut kriittinen tutkimusaihe. Työhyvinvointi on ollut keskeinen tekijä sekä yksilön jaksamisen että organisaation toiminnan kannalta. Erityisesti psykososiaalinen, emotionaalinen ja eettinen kuormitus ovat olleet oleellisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työn vaativuus, asiakkaiden moninaiset tarpeet sekä haastavat asiakaskohtaamiset saattoivat lisätä kuormittavuutta, mikä heijastui työssä jaksamiseen ja työn laatuun. Työhyvinvoinnin tukeminen on ollut erityisen tärkeää, sillä hyvinvoivat työntekijät pystyivät tarjoamaan laadukasta tukea ja palvelua asiakkailleen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vahvistivat ja heikensivät ohjaajien työhyvinvointia asumis- ja päihdepalveluissa. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin konkreettisia keinoja, joilla työhyvinvointia voitiin parantaa. Työnantajilla oli merkittävä rooli työhyvinvoinnin edistämässä, mutta myös työyhteisön toimivuudella ja työntekijöiden omilla voimavaroilla oli vaikutusta hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Luona, joka on tarjonnut sosiaali- ja terveystalvituja eri hyvinvointialueilla. Tutkimuksen tulokset saattoivat tarjota arvokasta tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä ohjaajien työn tukemiseksi.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentui työhyvinvoinnin, kuormitustekijöiden ja niiden vaikutusten tarkastelun ympärille erityisesti mielenterveys- ja päihdekuntoutujille tarkoitettujen palveluiden kontekstissa. Työhyvinvointi nähtiin moniulotteisena ilmiönä, johon vaikuttivat niin työn psyykkiset, sosiaaliset kuin fyysisetkin kuormitustekijät. Aiemmat tutkimukset

osoittivat, että sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä työhyvinvointiin vaikuttivat erityisesti henkinen kuormittavuus, kiire, epäselvät työtehtävät ja resurssien riittämättömyys. Tämä näkyi myös Kati Lantan ja Tapio Hämäläisen Pro gradu -tutkielmassa *Työhyvinvointi mielenterveystyössä*, jossa psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät yhdistettiin heikentyneeseen työhyvinvointiin. Tutkittua tietoa mielenterveys- ja päihdekuntoutujien kanssa työskentelevien ohjaajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä oli kuitenkin varsin vähän, joten tämä tutkimus pyrki paikkaamaan tätä tiedollista aukkoa. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, jossa kerättiin ilman henkilötietoja aineistoa asumis- ja päihdepalveluissa työskenteleviltä ohjaajilta. Kyselyssä tarkasteltiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä mahdollisia kuormitustekijöitä, kuten työn henkistä, fyysistä, emotionaalista ja eettistä kuormittavuutta. Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin. Tuloksia tarkasteltiin suhteessa aiempiin tutkimuksiin, jotta voitiin tunnistaa mahdollisia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia saman asiakasryhmän eli mielenterveys- ja päihdekuntoutujien kanssa työskentelevien työhyvinvoinnissa.

## 2 Tutkimuksen lähtökohdat

### 2.1 Toimeksiantaja – Luona

Luona on vuonna 2015 perustettu suomalainen osakeyhtiö, joka toimii sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottajana. Luona tarjoaa palveluitaan hyvinvointialueille sekä yksityisille sosiaali- ja terveysalan toimijoille. Yrityksen palveluihin kuuluvat sosiaalipalvelut, etäterveyspalvelut, vastaanottopalvelut ja digipalvelut. Luonan tavoitteena on tuottaa laadukkaita, vaikuttavia ja kestäviä sosiaali- ja terveyspalveluita, jotka edistävät terveyttä ja hyvinvointia koko yhteiskunnassa. Yritys panostaa palveluidensa kehittämiseen ja vaikuttavuuteen hyödyntämällä asiakaslähtöisiä ja digitaalisia ratkaisuja, joiden avulla voidaan parantaa palveluiden saavutettavuutta ja kohdentaa tukea oikea-aikaisesti. Luonan toiminnan keskiössä on yhteistyö eri sosiaali- ja terveysalan toimijoiden kanssa. Luonan yhtenä tavoitteena on pyrkiä vastaamaan yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin tarjoamalla joustavia ja kustannustehokkaita palveluratkaisuja. (Luona 2025e.)

Luonan sosiaalipalveluihin kuuluvat muun muassa asumis-, perhe- ja päihdepalvelut. Sosiaalipalveluita Luona tarjoaa viidellä eri hyvinvointialueella, ja niiden tavoitteena on tukea erityistä tukea tarvitsevia asiakasryhmiä kohti itsenäisempää ja turvallisempaa elämää. Sosiaalipalvelut tarjoavat tukea muun muassa asunnottomille, kuntoutujille, erityisryhmille ja lapsiperheille. Asumis- ja päihdepalveluita on tarjolla Varsinais-Suomen ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella sekä Helsingissä. Palvelun tavoitteet suunnitellaan aina yksilöllisesti huomioiden lähtökohdat, voimavarat sekä mahdolliset erityiset tarpeet. Asiakastyössä korostuvat moniammatillinen yhteistyö, kokonaisvaltainen tuen tarpeen arviointi sekä kuntouttava työote, joiden avulla pyritään edistämään asiakkaiden hyvinvointia ja elämänhallintaa. Luonan tarjoamat palvelut mukautuvat asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin, ja tavoitteena on tarjota vaikuttavia ja pitkäjänteisiä ratkaisuja hyvinvointialueiden sosiaalipalveluiden tueksi. (Luona 2025b.)

## 2.2 Asumis- ja päihdepalvelut

Asumis- ja päihdepalveluiden tarjoamisesta säätelevät sosiaalihuoltolaki, terveydenhuoltolaki, mielenterveyslaki ja päihdehuoltolaki. Sosiaalihuoltolaissa määritellyt asumispalvelut ovat tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat apua ja tukea itsenäisessä asumisessa. Syyt asumispalveluiden tarpeille vaihtelevat yksilöllisesti. Syynä asumispalveluiden tarpeelle voivat olla esimerkiksi mielenterveyden haasteet, päihdeongelma tai muu elämäntilanteeseen liittyvä syy. Asumispalveluiden tavoitteena on edistää asiakkaan omatoimisuutta, elämänhallintaa ja arjen sujuvuutta tarjoamalla tarvittavaa tukea asumiseen liittyvissä asioissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa mielenterveys- ja päihdepalveluiden valtakunnallisesta suunnittelusta, ohjauksesta sekä valvonnasta. Hyvinvointialueiden tehtävänä on järjestää asumis- ja päihdepalveluita joko tuottamalla niitä itse tai vaihtoehtoisesti ostopalveluina. (STM 2024a; STM 2025.)

Päihdetyön palvelut tarjoavat tukea ja hoitoa henkilöille, joilla on ongelma päihteiden käytön tai muiden riippuvuuksien kanssa. Näihin palveluihin kuuluvat muun muassa katkaisuhoido, kuntoutus, psykososiaalinen tuki sekä asumisen palvelut. Palveluiden tavoitteena on auttaa henkilöitä vähentämään tai lopettamaan päihteiden käyttö, parantamaan elämänlaatua ja edistämään sosiaalista toimintakykyä. (THL 2024.) Päihdehuoltolain tavoitteena on ehkäistä ja vähentää päihteiden käytöstä aiheutuvia haittoja sekä edistää yksilön ja yhteiskunnan hyvinvointia. Yksilön näkökulmasta laki turvaa päihdeongelmaisille oikeuden saada asianmukaista hoitoa, tukea ja kuntoutusta, jotka edistävät heidän toimintakykyään ja mahdollisuuksiaan selviytyä arjessa. Lisäksi laki pyrkii tukemaan päihdeongelmista kärsivien läheisiä ja ehkäisemään ongelmien ylisukupolvista siirtymistä. Lain yhteiskunnallisena tavoitteena on vähentää päihteiden käytön aiheuttamia terveydellisiä, sosiaalisia ja taloudellisia haittoja sekä parantaa väestön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Laki ohjaa päihdepalveluiden järjestämistä ja toteuttamista siten, että ne painottavat varhaista puuttumista, ennaltaehkäisyä ja moniammatillista yhteistyötä, mikä

auttaa hillitsemään päihdehaittojen laajempia vaikutuksia yhteiskunnassa. (Päihdehuoltolaki 41/1986.)

Mielenterveyden hoitoon liittyvillä palveluilla tarkoitetaan toimintoja, jotka pyrkivät ehkäisemään, lievittämään ja hoitamaan mielenterveyden häiriöitä sekä niiden seurauksia. Näihin palveluihin kuuluvat muun muassa ohjaus, neuvonta, psykososiaalinen tuki, kriisitilanteiden apu sekä mielenterveyden häiriöiden tutkimus, hoito ja kuntoutus sisältäen asumisen palvelut. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a.) Mielenterveyslain tarkoituksena on puolestaan turvata mielenterveyspalveluiden saatavuus ja edistää mielenterveyttä sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Yksilön näkökulmasta laki varmistaa, että jokaisella on oikeus asianmukaiseen hoitoon, kuntoutukseen ja tarvittavaan tukeen, jotta yksilön toimintakyky ja hyvinvointi voidaan turvata. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta lain tavoitteena on ehkäistä mielenterveysongelmien aiheuttamia haittoja sekä edistää väestön hyvinvointia ja turvallisuutta. Laki myös ohjaa mielenterveyspalveluiden järjestämistä ja toteuttamista siten, että ne ovat yhdenvertaisesti kaikkien saatavilla ja tukevat ennaltaehkäisevää työtä sekä yhteiskunnallista integraatiota. (Mielenterveyslaki 1116/1990.)

Tuettu asuminen on palvelu, joka tarjoaa tukea ja ohjausta henkilöille, joilla on vaikeuksia selviytyä itsenäisesti asumisesta esimerkiksi mielenterveys- tai päihdeongelmien vuoksi. Tuetun asumisen palvelua tuotetaan henkilön omaan asuntoon tai palveluntuottajan kautta vuokrattuun asuntoon. Palvelun tarkoituksena on edistää asiakkaan toimintakykyä ja itsenäistä selviytymistä arjessa, mahdollistaa turvallinen asuminen sekä tukea elämänhallintaa. Tuettu asuminen on suunnattu työikäisille henkilöille, jotka tarvitsevat apua asumisessaan mielenterveys- tai päihdeongelmien takia. Palveluun ohjaututaan sosiaali- tai terveydenhuollon ammattilaisten kautta, jotka arvioivat asiakkaan palvelutarpeen ja tekevät päätöksen palvelun järjestämisestä. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2024a.)

Yhteisöllinen asuminen on tuetun asumisen palvelumuoto, joka eroaa tuetun asumisen palvelulla tarjoamalla asiakkaalle tiiviimpää tukea esimerkiksi asumisyksikön muodossa. Palvelu tarjoaa tuettua asumista henkilöille, jotka

hyötyvät arjenhallinnan ohjauksesta ja sosiaalisesta kuntoutuksesta. Palvelun tarkoituksena on edistää asiakkaan itsenäistä selviytymistä, lisätä osallisuutta ja tarjota turvallinen asuinympäristö, jossa hän voi saada tarvitsemansa tuen. Yhteisöllinen asuminen on suunnattu työikäisille henkilöille, joilla on esimerkiksi diagnosoitu mielenterveys- tai päihdeongelmia ja jotka hyötyvät yhteisön tarjoamasta vertaistuesta sekä ammattilaisten ohjauksesta. Asiakkaat asuvat omilla asunnoissaan, mutta heillä on mahdollisuus osallistua yhteisön järjestämään toimintaan ja saada tukea päivittäisiin toimiinsa. Palveluun ohjaututaan sosiaali- tai terveydenhuollon ammattilaisten kautta, jotka arvioivat asiakkaan palvelutarpeen ja tekevät päätöksen palvelun järjestämisestä. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2024b.)

Luonan tarjoamiin sosiaalipalveluihin lukeutuvat asumis- ja päihdepalvelut. Yrityksen tarjoamiin asumispalveluihin kuuluvat tilapäismajoitus, tuettu asuminen sekä yhteisöllinen asuminen. Luonan asumispalveluita tarjotaan lähtökohtaisesti mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Kriisi- ja tilapäismajoitus tarjoaa tilapäistä asumista ja tukea vaikeassa elämäntilanteessa. Sitä tarvitaan esimerkiksi silloin, kun elämäntilanne muuttuu yllättäen, vuokrasuhde päättyy tai ilmenee muita odottamattomia tilanteita. Tuetun asumisen tavoitteena on vahvistaa asiakkaan elämänhallintaa ja toimintakykyä. Se on palvelu, joka tukee omatoimista suoriutumista ja edistää kuntoutumista, ja asiakas asuu joko omassa vuokra- tai omistusasunnossaan tai Luonan tarjoamassa, välivuokratusta asunnossa. Yhteisöllisessä asumisessa asiakas asuu itsenäisesti omassa vuokra-asunnossaan, joka sijaitsee Luona-kodin yhteistilojen läheisyydessä. Asiakas saa henkilökunnalta ohjausta ja tukea arjen hallintaan tarpeidensa mukaisesti sekä osallistuu yhteisössä järjestettävään toimintaan, joka tukee sosiaalista kuntoutumista ja itsenäistä selviytymistä. (Luona 2025c.)

Asumispalvelut tarjoavat siis asiakaslähtöistä palveluohjausta ja verkostotyötä sekä työtettä, jonka keskiössä asiakkaan aktivoiminen ja osallisuuden vahvistaminen. Asumispalveluihin kuuluvat myös asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukainen tuki, joka perustuu palvelusuunnitelmaan ja sisältää asunnon jatkopolun järjestämisen. Luonan tarjoamat asumispalvelut ovat suunnattu täysi-

ikäisille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille, jotka pystyvät selviytymään päivittäisistä toiminnoista henkilökunnan tuella. (Luona 2025a.) Lisäksi Luona tarjoaa avokuntoutusta päihdeiden käytön vuoksi vaikeassa elämäntilanteessa oleville. Päihdepalvelut tarjoavat yksilöllistä tukea ja matalan kynnyksen palvelua. Avokuntoutuksen tavoitteena on edistää asiakkaiden hyvinvointia ja elämänhallintaa pitkäkestoisen päihdeongelman selvittämisessä. Avokuntoutuksen tavoitteet ovat yksilöllisiä ja ne räätälöidään asiakkaan elämäntilanteeseen ja tarpeisiin sopiviksi. (Luona 2025c.)

### 2.3 Tutkimustarpeen perustelu

Tutkimustarve perustuu tutkimustiedon puutteeseen. Työhyvinvointia on tutkittu laaja-alaisesti. Niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat ohjaajien työhyvinvointiin, on tutkittu varsin vähän. Alasta riippumatta työhyvinvointiin vaikuttavilla tekijöillä on useita yhtymäkohtia. Opinnäytetyön tarkoituksena on syventyä asiakasryhmän eli mielenterveys- ja päihdekuntoutujien kanssa työskentelyn tuomien erityispiirteiden vaikutusta työhyvinvointiin yleisen tason tekijöiden lisäksi. Tutkimustarve perustuu myös siihen, että työhyvinvointi vaikuttaa yksilöön, työyhteisöön sekä palveluiden laatuun ja sitä kautta palvelussa olevien asiakkaiden saamaan ohjaukseen. Ohjaajien työ on vaativaa ja sisältää monia kuormitusta lisääviä tekijöitä. Esimerkiksi haastavat asiakaskohtaamiset, jotka vaativat muun muassa jatkuvaa riskiarviota väkivallan uhan suhteen, on yksi työn erityispiirre, joka lisää kuormitusta.

On tärkeää kartoittaa ne tekijät, jotka vahvistavat tai heikentävät ohjaajien työhyvinvointia sekä lisäävät kuormitusta, jotta työhyvinvointia voidaan kehittää oikeaan suuntaan. Tutkimuksen tekeminen on kannattavaa, koska sen avulla voidaan tunnistaa konkreettisia kehityskohteita. Tällöin työhyvinvointia voidaan kehittää ja tunnistaa työn erityispiirteisiin liittyviä kuormitustekijöitä. Mielenterveys- ja päihdekuntoutujille tarjotut palvelut ovat yhteiskunnallisesti merkittävä palvelualue, joten palveluissa työskentelevien työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kartoittamista, voidaan pitää oleellisena palveluiden laadun kannalta. Tutkimus tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään paremmin

ohjaajien kohtaamia haasteita ja tarjoaa tietoa toimenpiteistä, jotka tukevat heidän jaksamistaan ja ammatillista kehittymistään.

Opinnäytetyön tutkimustyön tulokset voivat toimia toimeksiantajalle käytännön työkaluna ohjaajien työhyvinvoinnin kehittämisessä ja kuormituksen hallinnan tukemisessa. Myös muut palveluiden tuottajat, jotka tarjoavat asumis- ja päihdepalveluita mielenterveys- ja päihdekuntoutujille, voivat mahdollisesti hyödyntää tutkimustuloksia työhyvinvoinnin kehittämisessä. Parhaimmillaan tutkimustyö ja tulokset voivat auttaa luomaan toimintamalleja, jotka edistävät työssä jaksamista. Puolestaan ohjaajat voivat hyötyä tutkimuksen tutkimustulosten perusteella toteutettavista toimenpiteistä, jotka lisäävät työn mielekkyyttä ja parantavat työssä viihtymistä. Laajemmin tarkasteltuna opinnäytetyö voi tukea mielenterveys- ja päihdekuntoutujille tarjottavien palveluiden laadun kehittämistä sekä lisätä tietoisuutta ohjaajien työhyvinvoinnin tärkeydestä alalla toimivien organisaatioiden keskuudessa

## 3 Työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla

### 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite. Työhyvinvointia voidaan määritellä ja sitä kautta tarkastella eri näkökulmista. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan muun muassa työntekijöiden sekä emotionaalista että fyysistä terveyttä, työ- ja vapaa-ajan tasapainoa sekä tunnetta, että työntekijää arvostetaan työpaikalla. Hyvinvoinnin ylläpitäminen työssä on tärkeää sekä yksilön oman hyvinvoinnin että organisaation menestyksen kannalta. (Ruggeri ym. 2020.) Työhyvinvointi on myös työntekijän kokemusta siitä, että hänen fyysiset ja psyykkiset voimavaransa riittävät tai ylittävät työn asettamat vaatimukset. Se kattaa siis turvallisen, terveellisen ja tuottavan työn, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. (Työturvallisuuskeskus 2025d.) Työhyvinvointi tarkoittaa myös sitä, että työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi. Keskeistä on myös se, että työntekijä pystyy suorittamaan tehtävänsä sujuvasti ympäristössä, joka on turvallinen, terveyttä edistävä ja ammatillista kehittymistä tukeva. (Lindström ym. 2013, 12.) Puolestaan vuonna 2023 julkaistu. What is Wellbeing? -tutkimus määrittelee hyvinvointia seuraavalla tavalla. Työhyvinvointiin linkittyy yksilön tunteet ja toiminta niin henkilökohtaisella kuin sosiaalisella tasolla, sekä heidän arvionsa omasta elämästään kokonaisuutena. Tämä kattaa emotionaaliset, kognitiiviset ja vuorovaikutukselliset tekijät työympäristössä. Työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeää mielenterveyden ylläpitämiseksi ja uupumuksen sekä stressin ehkäisemiseksi, joita pidetään yhä enemmän uhkana työpaikkojen tuottavuudelle ja henkilöstön pysyvyydelle. (Jarden & Roache 2023, 1–3.)

Lainsäädäntö määrittelee työhyvinvointia asettamalla velvoitteita työnantajalle. Velvoitteet perustuvat muun muassa työturvallisuuslakiin, tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin. Työntekijää kuormittavien tilanteiden välttämiseksi keskeisessä asemassa on ymmärtää ne tekijät, jotka voivat aiheuttaa kuormitusta, haittaa tai vaara työntekijälle. (Työturvallisuuskeskus 2025c.)

Työturvallisuuslain keskeinen tehtävä on varmistaa, että työolosuhteet ovat turvalliset ja terveelliset, sekä ehkäistä työn aiheuttamia fyysisiä ja psyykkisiä vaaroja. Lain tavoitteena on suojella työntekijöiden terveyttä ja parantaa työoloja siten, että työympäristö tukee työn sujuvuutta ja työkykyä. Työnantajalla on velvollisuus tunnistaa ja arvioida työpaikan vaaratekijät sekä ryhtyä toimenpiteisiin niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Lisäksi työnantajan on huolehdittava työntekijöiden perehdyttämisestä ja annettava riittävä ohjeistus turvallisuuden edistämiseksi. Myös työntekijöillä on vastuuta omasta ja työtovereidensa turvallisuudesta, kuten ilmoitusvelvollisuus vaaratilanteista. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työturvallisuuslain merkitys työhyvinvoinnin edistämässä on huomattava. Kun työpaikoilla noudatetaan lakia, työntekijöiden fyysinen ja psyykinen kuormitus vähenee, mikä puolestaan parantaa työssä viihtymistä ja työkykyä. Turvallinen työympäristö vähentää tapaturmia ja työperäisiä sairauksia sekä edistää työn sujuvuutta ja tehokkuutta. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Hyvinvoiva työyhteisö heijastuu myös parempaan asiakaspalveluun ja yrityksen toiminnan laatuun. Käytännössä työturvallisuuslain toteuttaminen tarkoittaa, että työpaikalla luodaan toimivat toimintamallit ja työntekijöille tarjotaan turvalliset olosuhteet sekä asianmukaiset työvälineet. Työpaikan johdon on tuettava avointa vuorovaikutusta ja yhteistyötä, jotta työyhteisön toiminta on sujuvaa. On tärkeää, että työnantaja pitää huolta niin fyysisestä kuin psyykkisestä turvallisuudesta, sillä ne ovat olennaisia osia työhyvinvoinnin edistämässä. Turvallisuuden ohella myös henkinen hyvinvointi lisää työntekijöiden viihtyvyyttä ja vähentää sairauspoissaoloja. (Työturvallisuuskeskus 2025c.)

Työterveyslaitoksen tekemän seurantatutkimuksen mukaan joka kymmenennen suomalaisen työkyky on heikentynyt työuupumuksen takia. Tutkimuksessa on havaittu, että työhyvinvoinnin kehitys näkyy järjestelmällisesti lähes jokaisella työhyvinvoinnin mittarilla. (Työterveyslaitos 2024.) Ei siis voida pitää yllättävänä, että Luonalla työhyvinvointi on otettu asianmukaiseen tarkasteluun. Luonan tavoitteena on tukea työntekijöitään jokaisella työkyvyn osa-alueella. Yksilön vastuulla ovat terveyden ja toimintakyvyn osa-alueet, osaaminen sekä omat arvot

ja asenteet työtä kohtaan. Työnantajan vastuulla puolestaan johtaminen, työyhteisö ja työolot (Luona 2025d.) Luona selvittää työhyvinvoinnin tasoa säännöllisesti kyselytutkimuksilla. Viimeisin työhyvinvointiin liittyvä Aisti Health -kyselytutkimus toteutettiin syksyllä 2024. Sen avulla pyrittiin selvittämään erityisesti Luonan työhyvinvointiin liittyviä haasteita.

### 3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi syntyy siis työn fyysisten ja psyykkisten vaatimusten sekä työntekijän omien voimavarojen tasapainosta, (Työterveyslaitos 2025b). Työhyvinvoinnin laatuun vaikuttavat useat eri tekijät. Näihin kuuluvat organisaatio, yksilö, työyhteisö, työn sisältö sekä johtaminen. Organisaation rakenne ja toimintakulttuuri luovat perustan työhyvinvoinnille. Esimerkiksi joustavat rakenteet, selkeät tavoitteet ja mahdollisuus osaamisen kehittämiseen edistävät työntekijöiden hyvinvointia, kun taas epäselvät toimintamallit ja puutteellinen tuki voivat heikentää sitä. Työn sisältö ja siihen liittyvät vaatimukset vaikuttavat työhyvinvointiin monin tavoin. Selkeät työn tavoitteet ja mahdollisuus vaikuttaa työn tekemiseen lisäävät työmotivaatiota ja hyvinvointia. Toisaalta jatkuva kiire, epäselvät odotukset ja ristiriitaiset vaatimukset voivat aiheuttaa kuormitusta. Myös johtamisella on merkittävä rooli, kun puhutaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Vuorovaikutteinen ja oikeudenmukainen johtaminen luo edellytyksiä työhyvinvoinnille tarjoamalla tukea, palautetta ja mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon. (Tampereen yliopisto ja ammattikorkeakoulu 2025.)

Laadukas työhyvinvointi rakentuu psykologisten perustarpeiden täyttymisestä, joista keskeisiä ovat autonomia, pätevyyden tunne ja yhteenkuuluvuuden kokemus. Autonomia tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä ja elämäänsä. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä voi vaikuttaa esimerkiksi työn tavoitteisiin, tekemisen tapoihin ja työmäärään. Tämä lisää merkittävästi hyvinvointia, sillä elämänhallinnan ja vaikutusmahdollisuuksien kokemus on yksi keskeisistä tekijöistä ihmisen kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. (Manka 2023, 107.) Työn hallinnan tunne vaikuttaa työhyvinvointiin merkittävästi. Hallinnalla tarkoitetaan työntekijöiden

vaikutusmahdollisuuksia, kannustavaa ilmapiiriä ja mahdollisuuksia oppia sekä kehittyä monipuolisesti, mikä edistää rakennepääoman muodostumista. (Manka 2023,110.) Työntekijän osaamisen kehittäminen sekä psykologisen pääoman, kuten itseluottamuksen, vahvistaminen ovat tärkeitä keinoja vahvistaa pätevyyden kokemusta, mikä puolestaan lisää työssä viihtymistä ja jaksamista. Yhteistyö ja sosiaalinen vuorovaikutus luovat työyhteisöön ilmapiirin, jossa jokainen voi tuntea itsensä osaksi yhteisöä, mikä lisää merkittävästi henkistä hyvinvointia. Työhyvinvointiin liittyvät psykologiset tarpeet vaihtelevat yksilöllisesti. Jokainen työntekijä motivoituu ja voi hyvin erilaisten asioiden äärellä. Työhyvinvoinnin tukeminen edellyttääkin, että organisaatiot huomioivat yksilöiden erilaiset tarpeet ja kiinnostuksen kohteet. Näin voidaan luoda työympäristö, jossa työntekijät voivat kehittyä, onnistua ja tuntea työnsä merkitykselliseksi. (Manka 2023, 107.)

Lisäksi työyhteisön merkitys korostuu työhyvinvointia tarkastellessa. Hyvä työilmapiiri, yhteistyö ja keskinäinen luottamus tukevat työntekijöiden hyvinvointia, kun taas ristiriidat ja heikko vuorovaikutus voivat lisätä kuormitusta. (Tampereen yliopisto ja ammattikorkeakoulu 2025.) Työyhteisön näkökulmasta avoin vuorovaikutus ja hyvät yhteistyötaidot vahvistavat sosiaalista pääomaa sekä luovat perustaa hyvälle työilmapiirille. (Manka 2023, 110.) Yhteenkuuluvuuden tunne syntyy vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Hyvät, molemminpuoliseen välittämiseen perustuvat ihmissuhteet sekä sosiaalinen tuki työpaikalla edistävät merkittävästi työhyvinvointia. (Manka 2023, 107.)

### 3.3 Yksilöllisten piirteiden vaikutuksen työhyvinvointiin

Tutkimusprosessissa tulee huomioida yksilöllisten piirteiden vaikutukset työhyvinvointiin, sillä ne vaikuttavat myös tutkittavaan aiheeseen sekä tutkimustuloksiin. Kun tarkastellaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, täytyy ymmärtää työhyvinvoinnin subjektiivisuus. Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, johon vaikuttavat muun muassa työntekijän omat voimavarat, osaaminen ja psykologinen pääoma. Henkilökohtaiset tekijät, kuten kyky

palautua kuormituksesta ja hallita stressiä, ovat keskeisiä työkyvyn ylläpitämisen kannalta. (Tampereen yliopisto ja ammattikorkeakoulu 2025.) Työhyvinvoinnin laadussa korostuu siis yksilön oma rooli, sillä psykologinen pääoma, kuten asenteet, terveys ja fyysinen kunto, vaikuttavat suoraan työhyvinvointiin. Edellä mainittujen tekijöiden yhteisvaikutus luo pohjan kokonaisvaltaiselle työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi on monimutkainen ilmiö, jossa sekä rakenteelliset että henkilökohtaiset tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Näin ollen työhyvinvointia voidaan edistää kehittämällä niin työympäristöä kuin työntekijöiden hyvinvointia tukevia käytäntöjä. (Manka 2023, 110.)

Maria Törnroosin (2015) väitöskirjatutkimus tarkastelee persoonallisuuden vaikutusta työstressin kokemiseen. Tutkimuksessa havaittiin, että persoonallisuuspiirteet vaikuttivat siihen, kuinka työntekijä kokee työkuormituksen ja stressin työssään. Erityisesti korkea neuroottisuus oli yhteydessä suurempaan koettuun työkuormitukseen. Puolestaan korkea sovinnollisuus liittyi vähäisempään työperäiseen stressiin. Havaittiin, että korkea työkuormitus lisäsi kyynisyyttä, mikä puolestaan kasvatti masennusoireiden riskiä. Työperäinen stressi ei ole siis pelkästään työympäristön olosuhteista riippuvaista. Persoonallisuuspiirteet voivat altistaa yksilön erilaisille stressikokemuksille. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi olisi tärkeää huomioida yksilölliset erot ja kehittää tukitoimia, jotka vastaavat erilaisiin stressin kokemisen tapoihin. Työhyvinvoinnin kehittämisessä olisi siis tärkeää huomioida sekä työn rakenteelliset että yksilölliset tekijät. Kehittämisen keskeisessä roolissa on, miten työkuormitusta arvioidaan ja hallitaan, jotta voidaan ennaltaehkäistä liiallista stressiä sekä sen kielteisiä vaikutuksia mielenterveyteen.

Työhyvinvointi syntyy siis ympäristön ja yksilön ominaisuuksien välisestä vuorovaikutuksesta. Ihmisen persoonallisuus vaikuttaa merkittävästi siihen, miten hän kokee ja käsittelee stressiä. Kognitiivisen stressimallin mukaan työn vaatimusten ja mahdollisuuksien aiheuttamat reaktiot vaihtelevat yksilöiden välillä merkittävästi. Siinä missä tietyt työn tai työyhteisön piirteet saattavat aiheuttaa stressiä yhdelle henkilölle, toinen saattaa selviytyä samoista

olosuhteista ilman kuormittavia vaikutuksia. Tärkeäksi tekijäksi tässä erossa nousee työn hallinnan tunne. Kun työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä ja sen sisältöön, hänellä on paremmat edellytykset välttää stressin haitallisia vaikutuksia kuin henkilöllä, jolla on vain vähän vaikutusmahdollisuuksia. Tilanne, joka yhdelle voi olla stressaava, ei välttämättä aiheuta toiselle samanlaista reaktiota. Tästä syystä työn kuormitusta mittaavat mallit eivät aina huomioi yksilöllisiä eroja. Tutkimukset osoittavat, että yksilöiden reaktiot työkuormitukseen ja heidän kykynsä palautua siitä vaihtelevat suuresti. (Manka 2023, 93–95.)

Hallinnan tunne on tärkeä henkilökohtainen voimavara, joka suojaa stressin haitallisilta vaikutuksilta. Hallinnan tunteeseen liittyy sekä kognitiivisia että käytännön keinoja käsitellä ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia, jotka yksilö arvioi rasittaviksi tai voimavaransa ylittäviksi. Työstä ja elämästä tehdyt arviot voivat synnyttää kokemuksia uhkista, haasteista tai mahdollisuuksista. Näiden arvioiden perusteella syntyvät erilaiset tunnetilat vaikuttavat stressin voimakkuuteen. Hallinnan tunteen kautta pyritään muokkaamaan olosuhteita ja omaa suhtautumista niihin itselle suotuisammaksi. Selviytymiskeinot voidaan jakaa mukautumista edistäviin ja ehkäiseviin. Työn hallinnan tunteen lisäksi oman elämän hallinnan tunne korostuu yksilöllisessä työhyvinvoinnissa. Ongelmanratkaisu ja sosiaalisen tuen hakeminen edustavat edistäviä keinoja, kun taas esimerkiksi passiivinen asioiden muuttumisen odottaminen, itsensä syyttely ja sosiaalisten tilanteiden välttely ovat ehkäiseviä keinoja, jotka saattavat pitkällä aikavälillä lisätä stressiä. (Manka 2023, 93–95.)

### 3.4 Työhyvinvoinnin ilmeneminen

Työhyvinvointi ilmenee työntekijän kokemana työn mielekkyytenä, motivaationa ja tyytyväisyytenä työssä. Kun työhyvinvointi on hyvällä tasolla, työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävistään tehokkaasti, tuntee työnsä hallinnan tunteen ja saa tukea työyhteisöltä. Työhyvinvoinnista hyötyvät sekä yksilö että organisaatio. Hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi, sitoutuneempi ja vähemmän poissa työstä esimerkiksi sairauspoissaolojen vuoksi. Lisäksi hyvä työilmapiiri ja toimivat

vuorovaikutussuhteet tukevat työhyvinvointia, mikä lisää työssä viihtymistä ja vähentää vaihtuvuutta. (Hakanen 2024.) Hyvä työhyvinvointi näkyy siis työntekijän jaksamisena, motivaationa ja työn merkityksellisyyden kokemuksena, mikä heijastuu positiivisesti sekä yksilön että organisaation toimintaan.

Heikko työhyvinvointi ilmenee taas työuupumuksena, motivaation puutteena, lisääntyneinä sairauspoissaoloina ja heikentyneenä suoriutumisenä työtehtävissä. Pitkään jatkunut heikko työhyvinvointi voi johtaa vakaviin seurauksiin, kuten mielenterveysongelmiin tai fyysisiin sairauksiin. Työterveyslaitoksen tekemän työhyvinvointitestin tulosten mukaan moni työntekijä kokee työelämän olevan kuormittavaa. Merkittävä osa työntekijöistä ilmoittaa myös jaksamisen haasteista. Erityisesti työmäärän hallinta, palautumisen riittävyys ja työpaikan sosiaalinen tuki ovat keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tulokset korostavat sitä, kuinka tärkeää on panostaa työolosuhteiden kehittämiseen ja työntekijöiden jaksamisen tukemiseen. (Hakanen 2024.) Heikko työhyvinvointi vaikuttaa siis laajasti sekä työntekijän hyvinvointiin että työyhteisön toimintaan. Jos työmäärää ei pystytä hallitsemaan eikä palautumiseen jää riittävästi aikaa, työn kuormittavuus voi kasvaa kestäättömäksi. Tämä voi johtaa muun muassa työkyvyn heikkenemiseen ja työmotivaation laskuun. Pahimmillaan työkyky voi kadota kokonaan, mikä voi ilmetä esimerkiksi pitkinä sairaspöissaoloina.

### 3.5 Työhyvinvoinnin merkitys sen eri osa-alueilla

Keskeisiä työhyvinvointia kuvaavia käsitteitä ovat työkyky, työtyytyväisyys ja työn imu. Työkyky viittaa työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainoon, joka vaihtelee työuran aikana. Työtyytyväisyys on myönteinen tunnetila, joka syntyy omaa työtä koskevista arvioista. Työn imu puolestaan tarkoittaa positiivista tunne- ja motivaatiotilaa, jolle ovat ominaisia tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. (Työterveyslaitos 2025b.) Työhyvinvointi ja sen vaikutus heijastuu eri työhyvinvoinnin osa-alueisiin riippuen siitä, millä tasolla työhyvinvointi on työyhteisössä. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työn imuun sekä työtyytyväisyyteen. Työn imuun linkittyy vahvasti työhön

liittyvä tunne- ja motivaatiotila. Työtyytyväisyys taas yhdistyy positiiviseen tunnetilaan, joka syntyy työn tekemisestä. (Tampereen yliopisto ja ammattikorkeakoulu 2025.) Sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvointi koostuu useista toisiinsa vaikuttavista osa-alueista, joilla on merkittävä vaikutus työntekijöiden jaksamiseen, työn imuun sekä työtyytyväisyyteen. Sosiaali- ja terveysalalla työn merkityksellisyys ja sen kokeminen, voi toimia työntekijän voimavarana. Kuitenkaan työn merkityksellisyyden tunne ei yksin riitä. Erityisesti resurssien puute, asiakastyön haasteellisuus ja työntekijän kohtaamat henkisesti kuormittavat ja stressiä aiheuttavat tilanteet voivat heikentää sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelevien työhyvinvointia. Esimerkiksi voimakas stressi työn määrästä sekä psykososiaalinen kuormitus asiakkaiden kohtaamisesta voivat heikentää merkittävästi työhyvinvointia. Vaativassa asiakastyössä korostuu myös työpaikan ilmapiiri, sillä kollegoiden tuki tai sen puute konsultaatiota vaativissa voivat vaikuttaa työhyvinvointiin joko sitä vahvistavasti tai vaihtoehtoisesti heikentävästi. Myös fyysiset työolosuhteet, kuten ergonomia ja turvallisuus, vaikuttavat suoraan työntekijöiden hyvinvointiin. Esimerkiksi epäergonominen työskentelypiste ja runsas istuminen päivän aikana voivat kuormittaa työntekijää fyysisesti, vaikka työ itsessään ei olisi fyysisesti raskasta.

Työhyvinvoinnilla on myös suuri vaikutus työpaikan ilmapiiriin ja yhteishenkeen. Työpaikoilla, joissa panostetaan hyvinvointiin, työntekijöiden väliset suhteet ovat usein avoimempia ja luottamukseen perustuvia, mikä tukee yhteisöllisyyttä. Lisäksi työntekijöiden tyytyväisyys vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, mikä tuo yritykselle kustannussäästöjä rekrytoinnin ja perehdyttämisen osalta. Toisaalta heikko työhyvinvointi johtaa lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin, työkyvyttömyyteen ja jopa ennen aikaiseen eläköitymiseen, mikä kasvattaa organisaatioiden kustannuksia ja heikentää työtehoa. (Great Place To Work 2023.)

Stressi voi aluksi olla työntekijälle positiivinen voimavara, joka auttaa työntekijää suoriutumaan vaativistakin tehtävistä. Tämän kaltaista tilaa kutsutaan positiiviseksi stressiksi, joka voi lisätä työnimua. Tällöin työntekijää kokee usein työnsä mielekkääksi ja tehokkuutensa korkeaksi. Stressin pitkittyessä ja

vaatimusten kasvaessa stressi voi kuitenkin muuttua haitalliseksi. Työntekijänkestokyvyn ollessa jatkuvasti ääri rajoilla energiataso alkaa heikentyä, jolloin työkyky kärsii. Ylikuormitusrajan ylittyessä fysiologiset ja psyykkiset hälytysmerkit, kuten unettomuus, ärtyisyys ja fyysiset vaivat voimistuvat. Liialliseksi kasvanut stressi voivat lisätä ahdistusta sekä masennusoireita. Samalla fyysinen terveys voi kärsiä muun muassa kohonneen verenpaineen, sydänsairauksien ja unettomuuden muodossa. Näiden yhteisvaikutus rapauttaa työkykyä merkittävästi. Ilman riittävää palautumista ja tukea pitkään jatkunut stressi voi lopulta johtaa täydelliseen työuupumukseen ja työkyvyttömyyteen. (Manka 2023, 223.) Ylikuormituksen jatkuessa työntekijälle voi syntyä voimakas kokemus siitä, ettei kukaan välitä tai arvosta tehtyä työtä. Tämä voi heikentää työhön liittyvää itsetuntoa sekä lisätä uupumusta. Pahimmillaan työntekijä voi kokea olevansa kykenemätön selviytymään työtehtävistään. Pahimmillaan tilanne johtaa työkyvyttömyyteen, mikä on stressin pitkittyneen ja hallitsemattoman vaikutuksen äärimmäinen seuraus, (Manka 2023, 223–224). Stressin muuttuminen negatiiviseksi vaikuttaa siis suoraan työntekijän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja sen eri osa-alueisiin. Tällöin työn imu sekä työtyytyväisyys voivat kärsiä.

Työhyvinvointi on keskeinen tekijä sekä työntekijöiden että organisaatioiden menestykselle. Laadukas työympäristö edistää työntekijöiden hyvinvointia, mikä puolestaan lisää työmotivaatiota, sitoutumista ja tuottavuutta. Työ voi toimia myös voimavarana, kun työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja heillä on mahdollisuus hyödyntää osaamistaan täysipainoisesti. (STM 2024b.) Työhyvinvointiin panostaminen on investointi työntekijöiden terveyteen ja työympäristön laatuun. Se auttaa ennaltaehkäisemään työuupumusta ja vähentämään sairauspoissaoloja, mikä puolestaan vähentää organisaation kustannuksia. Hyvinvoiva henkilöstö siis vaikuttaa suoraan palveluiden laatuun ja asiakkaiden saamaan tukeen, mikä on erityisen tärkeää sosiaali- ja terveysalalla. Työhyvinvointiin panostaminen ei ole tärkeää pelkästään siksi, että investoimalla voidaan ehkäistä työuupumusta. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan nostaa muun muassa työntekijöiden motivaatiota, työn vetovoimaisuutta ja vaikuttaa työssä onnistumiseen positiivisesti. (Finla 2024.)

Hyvinvoiva työntekijä suoriutuu työtehtävistään tehokkaammin ja kokee työnsä mielekkääksi, mikä voi edistää sekä yksilön että organisaation tavoitteiden saavuttamista. Hyvä työhyvinvointi näkyy myös parempana työilmapiirinä ja sujuvampana yhteistyönä työyhteisössä, mikä lisää työn tuottavuutta ja luo edellytyksiä innovatiivisuudelle. Työhyvinvointiin investoiminen ei ole kannattavaa pelkästään yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Työhyvinvointiin panostaminen näkyy koko organisaatiossa, sillä työhyvinvoinnin edistäminen auttaa ennaltaehkäisemään työuupumusta ja siihen liittyviä terveysongelmia. Yksittäisen työntekijän sairaspöissaolat voivat aiheuttaa vuositasolla 5–15 työpäivän menetyksen. Taloudellisesti tämä kustantaa työnantajalle arviolta 1 500 euroa yksittäistä työntekijää kohden. Sairaspöissaaloista johtuvat välittömät kustannukset eivät ole ainut haitta organisaatiolle. Sairaspöissaaloista koituu välillisiä kustannuksia, joita voi olla muun muassa palvelun toteutumisen tai laadun heikkeneminen. (Terveystalo 2021.) Huomionarvoista on myös se, että työhyvinvointi ei vaikuta pelkästään työntekijöihin tai organisaatioon. Työhyvinvoinnilla on myös laajempi yhteiskunnallinen merkitys palveluiden vaikuttavuuden ja asiakkaiden hyvinvoinnin kannalta.

## 4 Kuormituksen vaikutus työhyvinvointiin

### 4.1 Kuormituksen määrittely

Keskeisiä kuormituksen oireita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, ovat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset oireet, jotka syntyvät työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen epätasapainosta. Psyykkisiä oireita ovat esimerkiksi jatkuva stressi, ahdistuneisuus, mielialan lasku, keskittymiskyvyn heikkeneminen ja univaikeudet. Pitkään jatkuva psyykinen kuormitus voi johtaa vakavampiin häiriöihin, kuten masennukseen, ahdistuneisuushäiriöihin ja työuupumukseen. Fyysiset oireet, kuten jatkuva väsymys, päänsärky, lihasjännitys ja sydämen sykkeen kiihtyminen, voivat olla merkkejä liiallisesta kuormituksesta. Sosiaaliset oireet ilmenevät usein vetäytymisenä vuorovaikutuksesta, yhteistyöongelmina ja ihmissuhteiden heikkenemisenä työyhteisössä. (Työsuojelu 2025.)

Kuormituksen oireet heikentävät työhyvinvointia vähentämällä työntekijöiden motivaatiota, työtehoa ja työssä viihtymistä. Ne voivat myös lisätä sairauspoissaoloja ja johtaa pahimmillaan työkyvyttömyyteen. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää, että kuormitustekijät tunnistetaan ajoissa ja että työntekijöille tarjotaan tukea kuormituksen hallintaan esimerkiksi työnohjauksen, palautumismahdollisuuksien ja työaikajärjestelyjen avulla. (Työsuojelu 2025.) Mielenterveys- ja päihdetyössä psyykinen kuormitus voi olla erityisen voimakasta, koska työ on lähes jokaisella työn osa-alueella vaativaa sekä sisältää usein työntekijää kuormittavia tilanteita.

### 4.2 Kuormituksen osa-alueet ja niiden vaikutukset työhyvinvointiin

Työssä syntyvä kuormitus vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Sen vaikutukset voivat ilmetä monin eri tavoin. Kasautuva kuormitus ja siitä johtuva riittämätön palautuminen voivat heikentää työkykyä, minkä takia työssä ilmenevien kuormituksen osa-alueiden tunnistaminen on oleellista. Kuormitus voidaan jakaa eri osa-alueisiin. Psykososiaalista, emotionaalista ja eettistä

kuormitusta voidaan pitää opinnäytetyön tutkimustyön kannalta keskeisimpinä tutkimuskohteina, koska ne korostuvat asiakasryhmän kanssa. Kuormitustekijät heijastuvat työntekijän jaksamiseen, työmotivaatioon sekä työkykyyn. Kuormituksen negatiiviset vaikutukset korostuvat erityisesti silloin, kun kuormitus on jatkuvaa eikä työntekijällä ole riittäviä palautumiskeinoja. Sosiaalialalla kuormitustekijöiden tarkastelu korostuu, sillä työtä voidaan pitää vaativana useilla eri kuormituksen osa-alueilla.

Psykososiaalisella viitataan työssä ilmeneviin henkisiin ja sosiaalisiin rasitustekijöihin, jotka voivat syntyä esimerkiksi liiallisista työn vaatimuksista, epäselvistä rooleista tai huonosta työilmapiiristä. Jos työntekijä altistuu pitkään korkealle psyykkiselle kuormitukselle ilman riittäviä palautumismahdollisuuksia, seurauksena voi olla uupumus, stressiperäiset sairaudet tai mielenterveysongelmat. Työnantajalla on velvollisuus tunnistaa ja hallita psyykkisiä kuormitustekijöitä osana työolosuhteiden turvallisuuden varmistamista. (Työsuojelu 2025.) Esimerkiksi psykososiaalista kuormitusta voi syntyä asiakastyöstä, jos asiakkaalla on traumaattinen tausta, voimakasta ahdistuneisuutta tai kielteistä suhtautumista ohjaajaan. Emotionaalisella kuormituksella tarkoitetaan tarkemmin niitä tilanteita, joissa työntekijä kohtaa psykologisia tai sosiaalisia uhkia, kuten epäluottamusta, epäoikeudenmukaisuutta, ulkopuolisuuden tunnetta, arvostuksen puutetta tai psykologista turvattomuutta. (Työturvallisuuskeskus 2025a.) Esimerkiksi emotionaalista kuormitusta voi esiintyä asiakastyössä niissä tilanteissa, jossa ohjaaja kohtaa ja käsittelee asiakkaan haastavia sekä monimutkaisia tunteita.

Eettinen kuormitus tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä joutuu kohtaamaan työssään eettisiä ristiriitoja tai tilanteita, joissa hänen on vaikea toimia omien arvojensa ja ammatillisen etiikkansa mukaisesti. Kuormitusta voi syntyä, kun työntekijä kokee, että hänen on tehtävä päätöksiä, jotka eivät ole eettisesti oikeita, tai hän ei pysty toimimaan parhaaksi katsomallaan tavalla esimerkiksi organisaation resurssien tai toimintatapojen vuoksi. Tällainen ristiriita voi aiheuttaa työntekijälle stressiä, syyllisyyden tunteita ja voimattomuutta. Eettisen kuormituksen kokeminen voi olla yleistä sosiaalialalla, jossa työntekijät kohtaavat

usein vaikeita inhimillisiä tilanteita tai omien arvojen vastaisia asioita, kuten väkivaltaa. (Työterveyslaitos 2025a.) Eettistä kuormitusta voivat lisätä tilanteet, joissa työntekijä ei saa riittävää tukea päätöksentekoonsa, tai joissa työpaikan arvot ja toimintakulttuuri ovat ristiriidassa hänen henkilökohtaisten eettisten periaatteidensa kanssa. Tällaiset tilanteet voivat pitkään jatkuessaan heikentää työssä jaksamista ja lisätä riskiä työuupumukselle. Eettisen kuormituksen hallinnan kannalta on keskeistä, että työpaikalla luodaan avoin kommunikaatio, jossa työntekijät voivat käsitellä eettisesti haastavia tilanteita ja saada tukea niiden ratkaisemiseen. Lisäksi organisaation selkeät arvot ja toimintalinjaukset sekä riittävä resursointi voivat vähentää eettistä kuormitusta. (Työturvallisuuskeskus 2025a.)

Vaikka ohjaajien työtä ei voida pitää opinnäytetyön toimintaympäristössä kovin fyysisesti kuormittavana, tehtyyn työhön liittyy kuitenkin fyysisesti kuormittavia tai työergonomiaa heikentäviä tekijöitä. Esimerkiksi pitkäaikainen ajaminen ja työskentely autossa voivat nostaa riskiä fyysiseen kuormittuneisuuteen työergonomian heikennyttä. Fyysinen kuormittuneisuus työssä syntyy tilanteista, joissa työ edellyttää jatkuvaa tai toistuvaa fyysistä ponnistelua, esimerkiksi staattisia työasentoja tai työvälineiden käyttöä epäsuotuisissa olosuhteissa. Tällainen kuormitus voi aiheuttaa työntekijälle lihas- ja nivelvaivoja, erityisesti niska-hartiaseudun, selän ja yläraajojen alueella. Fyysinen kuormittuneisuus ei aina tarkoita välittömiä kipuja tai vammoja, mutta jatkuvana se voi johtaa työkykyä heikentäviin rasitusvammoihiin ja kroonisiin kiputiloihin. Fyysisen kuormittumisen riskiä voivat lisätä muun muassa työvälineiden ja -tilojen huono ergonomia, työasentojen vaihtelun vähäisyys sekä liian vähäiset tauot työpäivän aikana. Työergonomia linkittyy fyysisen kuormituksen ilmentymiseen. Työergonomia tarkoittaa työympäristön, työvälineiden ja työmenetelmien suunnittelua siten, että ne tukevat työntekijän hyvinvointia ja vähentävät fyysistä kuormittumista. Ergonomisilla ratkaisuilla pyritään mahdollistamaan työntekijälle luonnolliset ja vaihtelevat työasennot, välttämään tarpeetonta lihasjännitystä sekä edistämään työtehtävien sujuvuutta ja turvallisuutta. Ergonomisesti suunnitellut työpisteet, kuten säädettävät työtuolit ja työpöydät, sekä riittävä työtilojen valaistus ja ilmanvaihto ovat keskeisiä fyysisen

kuormituksen hallinnassa. Myös työn tauottaminen ja aktiiviset taukoliikunnat tukevat palautumista ja ennaltaehkäisevät kuormituksesta johtuvia oireita. (Työturvallisuuskeskus 2025f.)

### 4.3 Työkykyä tukevat toimenpiteet

Työntekijöiden työkykyä toimenpiteet ovat laaja kokonaisuus. Toimenpiteitä kehittäessä on oleellista syventyä niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat työkykyyn ja työssä jaksamiseen erityisesti sosiaali- ja terveystalveissa. Keskittyminen niihin ongelmakohtiin, jotka heikentävät työkykyä, nostaa sen todennäköisyyttä, että työkykyä tukevien toimenpiteiden kehittäminen kohdistuu oikeisiin osa-alueihin. Jos tavoitteena on löytää kestäviä ratkaisuja ja työyhteisölle sopivia työkykyä kehittäviä toimenpiteitä, on tarkoituksenmukaista tarkastella työkykyyn vaikuttavien toimenpiteiden vaikuttavuutta myös aikaisempien tutkimusten valossa. Toimenpiteitä suunniteltaessa sekä kehittäessä tulisi kiinnittää jo toteutettujen toimenpiteiden pitkäaikaiseen seurantaan ja arviointiin, jotta niiden kehityssuunnat voidaan tunnistaa ajoissa. Tällä tavoin voidaan varmistaa, että työkykyä tukevat ratkaisut pysyvät relevantteina ja vastaavat muuttuvia työelämän vaatimuksia.

Sosiaali- ja terveysministeriön tilaaman tutkimuskatsauksen tavoitteena oli tunnistaa työkykyä tukevia ja työkyvyttömyyttä ehkäiseviä toimenpiteitä yksilö-, työpaikka- ja yhteiskuntatasolla. Työkyvyn tukemiseen liittyvässä tutkimuskatsauksessa havaittiin, että työkyvyn, työhyvinvoinnin ja terveyden arviointi on ollut perinteisesti keskittynyt vain oireisiin. Kuitenkin positiiviset työkykymittarit, erityisesti mielenterveydessä, olivat yleistyneet. Vahvinta näyttöä oli saatu yksilöön kohdistuvista työhyvinvointiin liittyvistä toimenpiteistä, kuten liikunnasta, stressinhallinnasta ja yksilöpsykoterapiasta. Erityisesti terveellisten elintapojen edistämällä havaittiin olevan monia myönteisiä vaikutuksia. Ne paransivat sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia, lisäsivät työntekijöiden kokemaa työkykyä ja vähensivät sairauspoissaoloja. Korvaavan työn mallia tai työn muokkausta pidettiin tehokkaana keinona lyhentää tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamaa työkyvyttömyyttä. Sen sijaan vaikutukset

mielenterveysperusteiseen työkyvyttömyyteen eivät selvinneet. Tutkimustulosten perusteella voitiin todeta, että psykososiaalisen työympäristön kehittäminen, kuten työn johtamisen, organisoimisen ja yhteistyön parantaminen, johti positiivisiin muutoksiin esihenkilöiden toiminnassa, tiedonkulussa ja työntekijöiden hyvinvoinnissa. Katsauksen perusteella havaittiin, että yhdistetyt interventiot, joissa käytettiin useita toimenpiteitä samanaikaisesti, olivat yleensä tehokkaampia kuin yksittäiset toimet. Heikompaa näyttöä oli saatavilla toimenpiteistä, jotka liittyvät palautumisen edistämiseen, työajan ja työpaikan joustoihin sekä sairauspoissaolojen seurantaan. Palautumiseen liittyvät toimenpiteet saattoivat edistää työhyvinvointia, mutta tutkimusnäyttö oli kuitenkin vielä puutteellista. Työajan ja -paikan joustojen lisäämisen on arveltu parantavan psykososiaalista työympäristöä ja hyvinvointia, vaikka niiden vaikutuksesta työkykyyn ei ole saatu selkeää näyttöä. Sairauspoissaolojen seurannalla saattaa olla myönteinen vaikutus poissaolojaksojen lyhenemiseen, mutta omailmoituskäytäntöjen osalta tutkimustulokset ovat ristiriitaisia. (Ervasti ym. 2022, 88–101.)

Toimeksiantajalla on käytössään työkykyyn vaikuttavia toimenpiteitä. Luonan tavoitteena on tukea työntekijöiden työhyvinvointia jokaisella työkyvyn osa-alueella. Terveiden ja toimintakyvyn eri osa-alueita Luona tukee muun muassa tarjoamalla laajempaa työterveyshuoltoa ja henkilöstöetuja. Osaamista Luona tukee tarjoamalla koulutuksia sekä kehityskeskusteluilla. Työkykyä tukevien omien arvojen sekä asenteiden laatua Luona pyrkii tukemaan tavoite- ja kehityskeskustelulla. Jos työhyvinvoinnin tukemista tarkastellaan työntajatasolla, työkyvyn tukemisen keinoja on useita. Luona pyrkii tavoitteellisesti panostamaan esihenkilötyön kehittämiseen vapaamuotoisilla kahdenkeskisillä keskusteluilla esihenkilön kanssa, työnohjausryhmien pitämällä, henkilöstötapahtumien järjestämisellä, palkitsemisella sekä henkilöstötyytyväisyyden mittauksella ja seurannalla. (Luona 2025d.)

Työntekijöiden työkyvyn tukeminen vaatii siis kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa huomioidaan sekä yksilöön että työyhteisöön vaikuttavat tekijät. Toimenpiteiden kehittämisessä on tärkeää tunnistaa ne alueet, jotka heikentävät

työkykyä ja jaksamista, jotta toimenpiteet voidaan kohdentaa efektiivisesti. Tutkimukset ovat antaneet näyttöä saatu yksilötason interventioiden vaikuttavuudesta. Toimenpiteitä kehittäessä aikaisemmin saadun tutkimustulosten perusteella liikunnan ja stressinhallinnan myönteiset vaikutukset fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin tulisi ottaa huomioon. Lisäksi kehitystyötä tehdessä kannattaisi hyödyntää samanaikaisesti toteutettujen toimenpiteiden yhdistämistä, koska yhdistetyt interventiot ovat osoittautuneet vaikuttavaksi. Kehittämistyöhön kuuluu myös toimenpiteiden vaikutusten seuranta ja arviointi. Tällöin työkykyä tukevat ratkaisut pysyvät ajan tasalla ja vastaavat muuttuvan työelämän vaatimuksiin.

## 5 Mielen terveys- ja päihdetyön erityispiirteet

### 5.1 Mielen terveysongelmien määritelmä

Mielen terveysongelmat ovat yleisiä Suomessa, ja niillä on merkittäviä vaikutuksia sekä yksilöön että yhteiskuntaan. Vuosittain noin 20–25 % aikuisista kärsii mielen terveyden häiriöistä. Yksilön kannalta mielen terveysongelmat voivat heikentää toimintakykyä, elämänlaatua ja sosiaalista osallisuutta, vaikeuttaen arjessa selviytymistä, ihmissuhteita ja työelämässä toimimista. Yhteiskunnallisesti mielen terveyden häiriöt aiheuttavat merkittäviä kustannuksia, jotka liittyvät työmarkkinoiden ja terveystalouden kustannuksiin sekä sosiaaliturvaan. OECD:n raportin mukaan mielen terveyden häiriöt maksavat Suomessa vuosittain noin 11 miljardia euroa. (Mieli ry 2024) Eläketurvakeskuksen (2024) tilaston mukaan vuonna 2023 työkyvyttömyyseläkkeestä 32 % johtuu mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöstä. Lisäksi on myös havaittu, että mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi eläkkeelle siirtyminen on yleisempää naisilla lähes kaikissa ikäryhmissä, (Eläketurvakeskus 2023).

Mielen terveysongelmilla tarkoitetaan häiriöitä, jotka vaikuttavat ihmisen ajatteluun, tunteisiin ja käyttäytymiseen heikentäen merkittävästi hänen toimintakykyään ja elämänlaatuaan. Mielen terveysongelmat voivat olla luonteeltaan tilapäisiä tai pitkäkestoisia. Niiden vaikeusaste vaihtelee lievästä häiriöstä vakaviin psyykkisiin sairauksiin. Yleisimmät mielen terveysongelmat Suomessa ovat ahdistuneisuushäiriöt, masennus, psykoottiset häiriöt ja persoonallisuushäiriöt. Ahdistuneisuushäiriöille on tyypillistä liiallinen ja jatkuva huolestuneisuus tai pelko, jotka häiritsevät arkea ja sosiaalista toimintaa. Häiriöitä esiintyy eri muodoissa, kuten yleistyneenä ahdistuneisuushäiriönä, paniikkihäiriönä ja sosiaalisena fobiana. Ahdistuneisuushäiriöt voivat johtaa eristäytymiseen ja heikentää henkilön elämänlaatua. Masennus kuuluu mielialahäiriöihin. Masennus on yksi yleisimmistä mielen terveyden ongelmista. Masennuksessa keskeistä on pitkäkestoinen surullisuus, toivottomuus sekä

kyvyttömyys nauttia elämästä. Masennus voi ilmetä eriasteisena lievästä vaikeaan ja siihen voi liittyä myös muita oireita, kuten univaikeuksia, ruokahalun muutoksia ja keskittymiskyvyn heikkenemistä. (Duodecim 2022.) Kaksisuuntaisella mielialahäiriöllä tarkoitetaan mielenterveyden häiriötä, jolle ominaista on vaihtelevin välein toistuvat masennus- ja mania- tai hypomaniajaksot. (Sadeniemi 2021.) Psykoottiset häiriöt, kuten skitsofrenia, ovat vakavia mielenterveyden häiriöitä, joissa todellisuudentaju heikkenee merkittävästi. Tyypillisiä oireita ovat harhaluulot ja aistiharhat. (Duodecim 2022.)

Persoonallisuushäiriöt ovat pitkäaikaisia mielenterveyden häiriöitä, joissa henkilön ajattelu- ja käyttäytymismallit poikkeavat merkittävästi yleisesti hyväksytyistä normeista. Persoonallisuushäiriöt voivat ilmetä esimerkiksi vaikeutena solmia ja ylläpitää ihmissuhteita sekä taipumuksena impulsiiviseen tai epävakaaseen käytökseen. Yleisiä persoonallisuushäiriöitä ovat epävakaata persoonallisuushäiriö ja narsistinen persoonallisuushäiriö. Mielenterveysongelmien hoito ja varhainen tunnistaminen ovat tärkeitä, jotta voidaan ehkäistä niiden kroonistumista ja parantaa yksilön elämänlaatua. Hoitamattomat mielenterveysongelmat voivat vaikuttaa laajasti niin yksilön kuin yhteiskunnan tasolla heikentäen työkykyä, sosiaalista osallisuutta ja hyvinvointia. (Duodecim 2022.)

## 5.2 Päihdeongelmien määritelmä

Yleisimmät päihteet Suomessa ovat alkoholi, nikotiinituotteet, kuten tupakka ja nuuska, sekä kannabis. Alkoholi on yleisimmin käytetty päihde, ja sen liikkakäyttö on merkittävä kansanterveydellinen ongelma. Nikotiinituotteet aiheuttavat voimakasta riippuvuutta ja lukuisia terveysongelmia, kuten syöpää ja sydänsairauksia. Kannabis on yleisin käytetty laiton huume, ja sen käyttö voi aiheuttaa muun muassa muistiongelmia, ahdistusta ja riippuvuutta. Näiden lisäksi Suomessa käytetään myös muita laittomia huumeita, kuten amfetamiinia ja kokaiinia, joiden käyttöön liittyy vakavia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia haittoja. (Päihdelinkki, 2025b.) Päihteiden käytön aiheuttamat haittakustannukset ovat

huomattavia. Erään arvion mukaan päihdehaittakustannukset Suomessa ovat yli 14 miljardia euroa vuodessa. Näistä kustannuksista suurin osa, noin 83 prosenttia, johtuu juovien alkoholistien aiheuttamista haitoista. (Apu alkoholismiin 2025.) Päihderiippuvuuksien vaikutuksista kertovat myös tilastot. Huumausainekuolemat ovat lisääntyneet viime vuosina. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2018 Suomessa kuoli huumausaineisiin 261 henkilöä, mikä on 61 enemmän kuin edellisenä vuonna. (Tilastokeskus 2019.)

Päihdeongelmilla tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilön päihteiden käyttö on hallitsematonta ja aiheuttaa merkittäviä haittoja hänen terveydelleen, sosiaalisille suhteilleen ja arjessa selviytymiselleen. Päihderiippuvuudessa yksilö kokee voimakasta tarvetta käyttää päihteitä ja menettää hallinnan niiden käytön suhteen, vaikka käyttö aiheuttaa haittoja. Riippuvuus voi olla sekä fyysistä että psyykkistä. Päihderiippuvuuteen liittyy usein kyvyttömyys vähentää tai lopettaa käyttö ilman ulkopuolista apua. (Mielenterveystalo, 2025.) Päihdeongelmien vaikutukset ulottuvat laajasti yksilön elämään. Ne voivat johtaa vakaviin fyysisiin terveysongelmiin, kuten maksasairauksiin, sydän- ja verisuonisairauksiin sekä mielenterveysongelmiin. Psyykkisellä tasolla päihdeongelmat voivat aiheuttaa ahdistusta, masennusta ja muita mielenterveyden häiriöitä. Sosiaalisesti päihteiden käyttö voi heikentää ihmissuhteita, aiheuttaa ristiriitoja perheessä ja työyhteisössä sekä lisätä riskiä syrjäytyä. Taloudelliset ongelmat ja rikollisuus linkittyvät usein vakavaan päihderiippuvuuteen, mikä vaikeuttaa entisestään yksilön asemaa yhteiskunnassa. (Terveyskirjasto 2023.) Lisäksi päihdeongelmat ja mielenterveyden häiriöt esiintyvät monesti myös yhdessä. Tällöin puhutaan kaksoisdiagnoosista, (2025a). Tutkimukset ovat osoittaneet, että päihteiden käytön ja mielenterveyshäiriöiden lisääntymisen välillä on selkeä yhteys. Runsas päihteiden käyttö voi lisätä merkittävästi riskiä mielenterveysongelmien kehittymiselle. (Savolainen ym. 2023, 23.) Yhteisesiintyvyys on yleistä. Arviolta noin puolet mielenterveys- ja päihdepalveluita käyttävistä henkilöistä kärsii molemmista häiriöistä. Kaksoisdiagnoosi voi ilmetä esimerkiksi ahdistuneisuushäiriön tai psykoottisen häiriön yhteydessä esiintyvänä päihderiippuvuutena. (Päihdelinkki, 2025a.)

### 5.3 Asiakasryhmän ohjaaminen

Asumis- ja päihdepalvelujen ohjaajien työnkuva on monipuolinen ja vaatii laaja-alaista osaamista. Ohjaajan työssä yhdistyvät sosiaalialan ammatillinen osaaminen, asiakaslähtöinen työote ja substanssiosaaminen. Ohjaajat toimivat mielenterveys- ja päihdekuntoutujien tukena arjen eri osa-alueilla, kuten päivittäisten toimintojen ohjauksessa, elämänhallinnan tukemisessa ja sosiaalisen osallisuuden vahvistamisessa. Työskentelyssä korostuu asiakkaan yksilöllinen tilanne ja voimavarat. Työtehtävien tavoitteena on tukea asiakkaan elämänhallintaa ja pyrkiä joko edistämään tai pitämään elämäntilanne ennallaan. Ohjaajan työ sisältää konkreettisia työtehtäviä, kuten virastoasioinnin tukemista, etuuksien hakemista Kansaneläkelaitoksesta tai kodinhoitoon liittyvää ohjausta. Lisäksi työhön kuuluu emotionaalinen tukeminen sekä voimavarojen vahvistamista erilaisia työmenetelmiä hyödyntäen. Työskentelyn keskiössä ovat dialoginen vuorovaikutus ja asiakaslähtöinen työote. Työympäristö vaihtelee asiakkaan tilanteen mukaan. Pääsääntöisesti asiakkaan kanssa työskentely toteutuu joko kotona tai asumisyksiköissä. Asiakkaan kanssa tapaamiset voivat toteutua myös asunnon ulkopuolella tarpeiden ja tavoitteiden mukaan, kuten muissakin palveluissa. Ohjaajalta työympäristön mahdollinen vaihtuvuus edellyttää mukautumiskykyä erilaisiin työskentelykonteksteihin.

Päihde- ja mielenterveyskuntoutujien kanssa työskentely vaatii ohjaajalta vakaata substanssiosaamista sekä kykyä ennakoida ja kohdata haastavia tilanteita. Ohjaajilla tulee olla ymmärrys siitä, miten mielenterveys- ja päihdeongelmat vaikuttavat asiakkaiden elämän eri osa-alueisiin. Ymmärrys mielenterveyshäiriöiden sekä päihdeaineiden vaikutuksista muun muassa käytökseen, terveyteen ja kognitiivisiin toimintoihin edesauttavat asiakkaan kokonaistilanteen hahmottamista. Mielenterveys- sekä päihdeongelmien haasteiden monimuotoisuus ja asiakasryhmän kanssa työskentelyn erityispiireet luovat työhön liittyviä kuormitustekijöitä. Asiakkaan vointi tai elämäntilanne voi kriisiytyä akuutisti, mikä edellyttää nopeaa toimintakykyä ja asiakkaan huomioivaa ratkaisukeskeisyyttä. Asiakkaiden kohdalla tyypillisiä ovat myös

huomattavat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset haasteet. Mahdollinen ailahteleva käytös ja riski uhkatilanteisiin vaikuttavat myös kuormituksen määrään.

#### 5.4 Kuormituksen vaikutukset työskentelyyn

Asiakkaiden mielenterveys- ja päihdeongelmat tuovat mukanaan erityispiirteitä, jotka vaikuttavat ohjaajan työskentelyyn. Erityisesti tilanteet, joissa asiakas on päihtynyt, sekava tai aggressiivinen, voivat kuormittaa ohjaajaa sekä fyysisesti että psyykkisesti. Lisäksi asiakkaan motivaation puute tai hoidon keskeyttäminen voi aiheuttaa työntekijälle turhautumista ja voimattomuuden tunnetta. Mielenterveysongelmat vaikuttavat laaja-alaisesti yksilön elämään. Ne vaikuttavat muun muassa ajatuksiin, tunne-elämään, käytökseen ja kognitiivisiin toimintoihin. (Duodecim 2022.) Työskennellessä asiakkaan kanssa, jolla on diagnosoitu mielenterveyshäiriö, ohjaaja voi joutua kohtamaan mittavia haasteita asiakkaan itsensä huolehtimisen kanssa sekä arjen hallinnan suhteen, vaikeuksia käydä vuorovaikutuksellista keskustelua tai akuuttia itsetuhoisuutta.

Asiakkaan päihdeongelmat tuovat työlle erilaisia ulottuvuuksia verrattuna mielenterveyshäiriöihin. Päihteet vaikuttavat muun muassa yksilön arvostelukykyyneen, käytökseen, kognitiivisiin toimintoihin sekä toiminnanohjaukseen, (Savolainen ym. 2023, 75–76). Päihteiden vaikutukset yksilöön riippuvat päihdyttävästä aineesta, käytetystä määrästä sekä yksilöllisistä ominaisuuksista, kuten toleranssista. Alkoholi voi vaikuttaa muun muassa toiminnan kontrolliin sekä käyttäytymiseen. Stimulantit, kuten kokaiini ja amfetamiini voivat aiheuttaa euforisuuden tai ahdistuksen tunnetta. Kannabistuotteet voivat aiheuttaa muun muassa ajattelun hajanaisuutta, keskittymisvaikeuksia ja aistiharhoja. Opioidien, kuten buprenorfiini voi aiheuttaa euforiaa, apatiaa ja ahdistuneisuutta. Päihteiden käyttö vaikuttaa myös yksilön ruumiin toimintoihin. Päihteet voivat muun muassa lamauttaa keskushermostoa, nostaa tai laskea sykettä, ja vaikuttaa ruokahaluun, koordinaatiokykyyn, tunteiden säätelyyn sekä kognitiivisiin toimintoihin, mikä voi ilmetä arviointikyvyn heikentymisenä. (Häkkinen 2023.) Lisäksi mahdolliset vieroitusoireet vaikuttavat yksilön toimintaan. Vieroitusoireet voivat aiheuttaa esimerkiksi hikoilua,

pahoinvointia, sydämentykytyksiä, unettomuutta ja aistiharhoja. (Savolainen ym. 2023, 76.) Ohjaajat voivat joutua tekemään jatkuvaa arviointia päihtymystilasta. Vaikka tavoitteena on, että asiakkaan kanssa ei työskennellä silloin, kun asiakas on päihtymyksen alaisena, päihteiden vaikutuksen näkyvät silti lähes jokapäiväisessä työssä muun muassa asiakkaan elämäntilanteessa. Päihteet, erityisesti huumausaineet linkittyvät vahvasti rikollisuuteen. Esimerkiksi väkivalta tai sen pelko, uhkailu ja velan perintä voivat olla jatkuvasti läsnä asiakkaan elämässä, mikä heijastaa suoraan työskentelyssä esiintyviin teemoihin.

Päihteitä käyttävien kanssa työskentelyn kuormittavuuden puolesta puhuvat tilastot. Suomessa huumekuolemat ovat lisääntyneet merkittävästi viime vuosina, erityisesti nuorten keskuudessa. Vuonna 2022 huumemyrkytyksiin menehtyi 192 henkilöä, joista 53 oli alle 25-vuotiaita. Tilastollisesti määrä on lähes kaksinkertainen edelliseen vuoteen verrattuna. (Valtanen 2024.) Huumeiden aiheuttaman tilanteen ja ilmiön vakavuuden puolesta puhuu A-Klinikkasäätiön asiantuntija Kim Kannussaari. Kannussaari kuvailee tilannetta kansalliseksi hätätilaksi ja ehdottaa huumekuolemien ehkäisyohjelman laatimista. (Toivonen 2024.) Voidaan siis todeta, että huumeiden käytön aiheuttama tila näkyy niin yksilön kuin yhteiskunnallisella tasolla, minkä myötä ilmiö vaikuttaa myös ohjaajien työskentelyyn ja kuormitustekijöihin.

Huomion arvoista on myös se, että mielenterveyspotilaiden hoitokäytännöissä on tapahtunut muutoksia. Osastopaikkojen vähentämisen myötä potilaita on siirretty asumispalveluihin. Tutkija Sami Räsänen huomauttaa, että tämän muutoksen toimivuutta ei ole riittävästi tutkittu, mikä herättää huolta potilaiden saamasta hoidosta ja tuesta. (Markkula 2022.) Mielenterveyskuntoutujien vääräaikainen siirtäminen asumispalveluihin voi heikentää kuntoutujan mielenterveyden tilaa entisestään. Pahimmillaan asumispalveluiden ohjaajat eivät pysty vastaamaan mielenterveyskuntoutujan tarpeisiin, koska asumispalvelun resurssit eivät luonnollisesti vastaa osastojen tarjoamia mahdollisuuksia. Asiakkaalle riittämätön tukimuoto voivat heijastua myös työskentelyyn. Tämä voi näyttäytyä esimerkiksi ohjaamisen haastavuutena ja ammatillisen riittämättömyyden tunteena.

## 6 Tutkimuksen toteutus

### 6.1 Tutkimuskysymykset ja tavoite

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa ohjaajien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä Luonan tarjoamissa asumis- ja päihdepalveluissa. Tutkimus pyrki tarkastelemaan ohjaajien työhyvinvointia edellä mainituissa Luonan palveluissa sekä selvittämään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen päämääränä oli syventää ymmärrystä siitä, mitkä tekijät vahvistivat ja heikensivät ohjaajien työhyvinvointia. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli tunnistaa konkreettisia kuormitustekijöitä, jotka linkittyivät työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Tutkimustehtävänä oli myös löytää niitä tekijöitä, jotka tukevat työhyvinvointia. Luonan organisaation näkökulmasta tutkimuksen tavoite oli löytää vastaus siihen, miten työhyvinvoinnin tukemista voitaisiin kehittää siten, että se vastaa Luonan asumis- ja päihdepalveluissa työskentelevien tarpeita. Tutkimuslupa oli saatu Luonan organisaatiolta.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Kyselytutkimuksessa ei kerätty henkilötietoja, sillä ennen tutkimusta arvioitiin, etteivät henkilötiedot olleet oleellisia tutkimuksen onnistumisen ja haluttujen syyseuraussuhteiden selvittämisen vuoksi. Kyselytutkimus painottui erityisesti siihen, mitkä asiat tukivat ohjaajien työhyvinvointia ja mitkä puolestaan heikensivät sitä. Tutkimus lähetettiin Luonan asumis- ja päihdepalveluissa työskenteleville ohjaajille ja esihenkilöille, joiden työtehtäviin kuului asiakastyö.

#### Opinnäytetyön tutkimuksen tutkimuskysymykset

1. Mitkä tekijät vahvistavat ja heikentävät ohjaajien työhyvinvointia asumis- ja päihdepalveluiden tuetussa asumisessa?
2. Mitkä konkreettiset asiat lisäävät kuormitusta ohjaajien työssä asumis- ja päihdepalveluissa?
3. Miten työhyvinvointia voidaan tukea erityisesti mielenterveys- ja päihdeasiakkaiden parissa työskentelevien ohjaajien kohdalla?

Ensimmäinen tutkimuskysymys keskittyi työhyvinvointiin vaikuttaviin vahvistaviin ja heikentäviin tekijöihin. Työhyvinvointia tukevia tekijöitä olivat esimerkiksi riittävä lepo, toimiva työyhteisö, konkreettiset tavoitteet asiakastyössä ja selkeä johtaminen. Vastaavasti työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä olivat esimerkiksi resurssipula, epätasapaino työ- ja yksityiselämän välillä sekä emotionaalinen kuormitus, jota asiakasryhmän kanssa työskentely voi aiheuttaa.

Toinen tutkimuskysymys tarkasteli konkreettisia kuormitustekijöitä, joita ohjaajat kohtasivat työssään. Asiakasryhmän laaja-alaisia tarpeita, moniulotteiset ongelmia sekä haastavia elämäntilanteita voitiin pitää kuormitustekijöitä niin asiakkaalle kuin ohjaajalle. Ohjaajien työpäivät sisälsivät mahdollisesti jatkuvaa ongelmanratkaisua, tunnepitoisia vuorovaikutustilanteita ja tilanteita, joissa resurssit eivät riittäneet vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin.

Kolmas tutkimuskysymys keskittyi siihen, miten ohjaajien työhyvinvointia voitaisiin tukea erityisesti asumis- ja päihdepalveluissa. Työhyvinvointia tukevilla toimenpiteillä tarkoitettiin työnohjausta, palautumisen mahdollistavia työaikajärjestelyitä sekä riittävien resurssien tarjoamista työskentelyyn.

Tavoitteena oli pystyä vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimustiedolla haluttiin luoda luotettavaa tietoa, jota olisi mahdollista hyödyntää laajemmassa kokonaisuudessa. Tavoitteena oli kuvata tutkittavaa ilmiötä sekä siihen vaikuttavia tekijöitä, jotka perustuivat työn kuormittavuuteen. Lisäksi tarkoitus oli löytää yhdistäviä tekijöitä työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden välillä. Tämän avulla voitiin löytää mahdollisia syyseuraussuhteita, joiden avulla voitiin ymmärtää työhyvinvointia sekä työn erityispiirteiden vaikutusta siihen.

Tutkimuksen ajankohtaisuus ja tarpeellisuus perustuivat siihen, että asumis- ja päihdepalveluiden ohjaajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ei ollut ajankohtaisesti tutkittu. Aiheen tutkiminen oli tärkeää, sillä työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden ja syyseuraussuhteiden ymmärtäminen mahdollistaisi työhyvinvoinnin kehittämisen yksilö-, yhteisö- ja organisaatiolla. Lisäksi tutkimuksen avulla voitiin selvittää, miten työolosuhteet, työyhteisön toimivuus ja työn vaatimukset vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen sekä työkykyyn.

Tutkimustiedon avulla voitaisiin kehittää niitä toimenpiteitä, jotka ennaltaehkäisisivät työuupumusta, lisääisivät työhön sitoutumistekijöitä, vähentäisivät sairauspoissaoloja ja parantaisivat työntekijöiden työhyvinvointia.

Valmiista opinnäytetyön tuotoksesta hyötyi erityisesti opinnäytetyön toimeksiantajan lisäksi muut asumis- ja päihdepalveluita tuottavat organisaatiot. Myös tuloksia olisi mahdollista hyödyntää tietoperustana aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa. Asumis- ja päihdepalveluiden käytännöntyön kannalta tutkimus oli tarpeellinen, koska tutkimustiedon avulla voitiin kerryttää tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Erityisesti työhyvinvointia lisäävien tekijöiden tunnistaminen sekä vahvistavien tekijöiden lisääminen auttoi parhaimmillaan kehittämään työhyvinvointia, ehkäisemään työuupumusta ja vahvistamaan työhyvinvoinnin osa-alueita, kuten työn imua ja työtyytyväisyyttä.

## 6.2 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä hyödynnettiin kvantitatiivista tutkimusta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytettiin tilastoja ja numeroita ilmiöiden kuvaamiseen sekä tulkintaan. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskityttiin luokitteluun, kausaalisuhteisiin sekä vertailuihin, jotka nojautuivat määrällisiin tuloksiin. Tutkimusmenetelmän tukena käytettiin erilaisia matemaattisia ja tilastollisia tekniikoita. (Jyväskylän yliopisto 2025.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerättiin kyselytutkimuksen avulla. Tutkimusta varten oli mahdollista käyttää jo olemassa olevaa aineistoa, (Tietoarkisto 2025). Pääasiallisesti tutkimuksessa käytetty aineisto oli kerätty opinnäytetyötä varten tehtävällä kyselytutkimuksella. Kyselytutkimus sisälsi vakioidut kysymykset ja vastaukset kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella.

Tutkimuksen tuloksia käsiteltiin tilastollisten menetelmien avulla. Tilastollisen analyysin avulla pyrittiin tarkastelemaan tutkimusaineistoa järjestelmällisesti ja tekemään siitä päätelmiä työhyvinvoinnin, kuormituksen ja työssäjaksamisen tilasta. Tämä lähestymistapa mahdollisti objektiivisten, datan pohjalta tehtävien johtopäätösten tekemisen, mikä tuki tutkimuksen luotettavuutta ja antaa

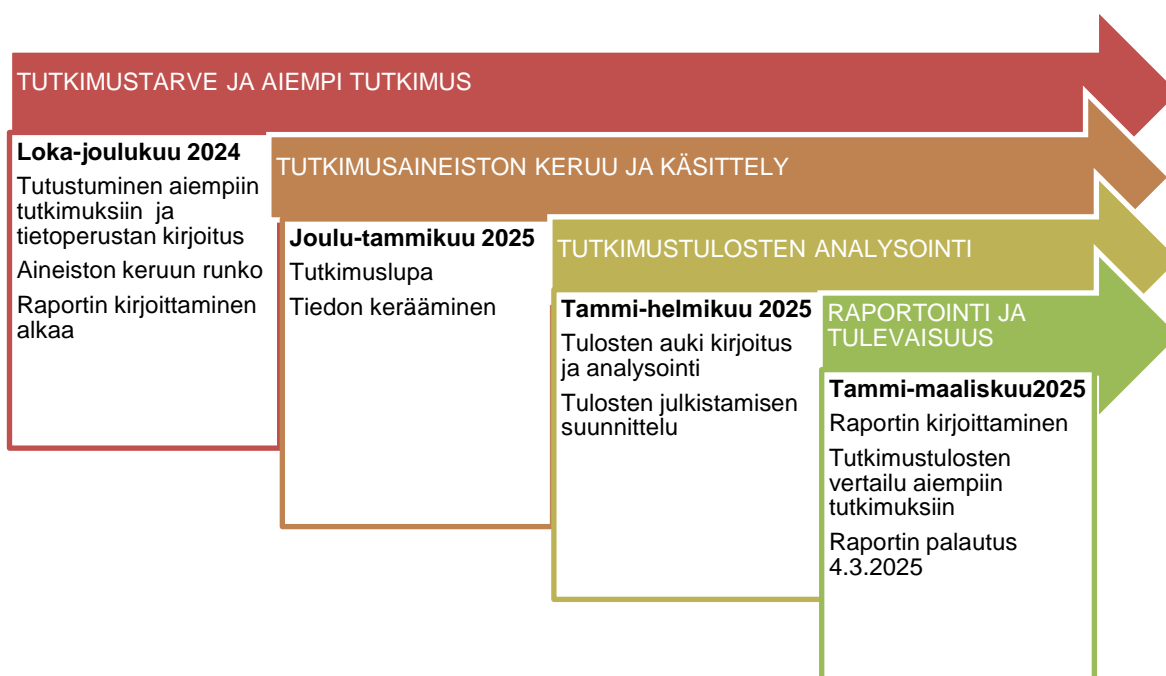
selkeämmän kuvan tutkittavasta ilmiöstä. (Opinkirjo 2025.) Tulosten avulla pyrittiin ymmärtämään ilmiöiden laatua ja merkitystä mahdollisimman objektiivisesti, (Jyväskylän yliopisto 2025.) Tutkimustulosten tarkastelu oli prosessi, jossa analysoidaan tutkimuksessa tuotettua tietoa. Tavoitteena oli tunnistaa aineistosta mallit, suuntaukset ja yhteydet, tehdä luotettavia johtopäätöksiä sekä asettaa tulokset osaksi laajempaa tietopohjaa. Tulosten prosessinomainen tulkinta auttoi arvioimaan tulosten merkitystä, suhteuttamaan niitä olemassa olevaan tietoon ja muokkaamaan tulevia tutkimustavoitteita. Prosessi edellytti tiedon tarkistamista, puhdistamista ja tilastollisten menetelmien käyttöä tulosten luotettavuuden varmistamiseksi ja niiden laajempien seurausten pohtimiseksi. (Abbadia 2023.)

### 6.3 Tutkimusprosessin vaiheet

Tutkimus toteutettiin Turun ammattikorkeakoulun antamien ohjeiden ja oman vuosikurssin opintojen kulun mukaisesti. Tutkimusprosessi sijoittui vuosille 2024–2025. Tutkimusprosessi eteni vaiheittain, ja jokainen vaihe loi perustan seuraavalle. Prosessi alkoi tutkimustarpeen tunnistamisella ja päättyi raportointiin sekä kehitysideoiden suunnitteluun. Aluksi määriteltiin tutkimustarve, joka perustui havaittuun tiedon puutteeseen ja ongelmaan, joka haluttiin ratkaista. Tämän jälkeen perehdyttiin aiempiin tutkimuksiin, jotka auttoivat luomaan tietoperustan ja tarkentamaan tutkimuskysymyksiä. Tässä vaiheessa laadittiin myös suunnitelma aineiston keruusta, jossa määriteltiin, millaista tietoa tarvitaan, miten se kerätään ja keneltä.

Kun tietoperusta oli rakennettu, siirryttiin aineiston keräämiseen. Tätä varten haettiin tarvittavat tutkimusluvut, joilla varmistettiin tutkimuksen eettisyys ja tietosuojavaatimusten täytyminen. Tutkimusaineisto kerättiin valitulla menetelmällä eli kyselytutkimuksella. Kyselytutkimus toteutettiin anonymisti Google Forms -lomakkeella. Kyselytutkimuksen otos muodostui Luonalla työskentelevistä ohjaajista, jotka työskentelivät asumis- ja päihdepalveluissa. Otokoko oli kuusitoista ja yhteensä vastaajia oli kymmenen. Vastausprosentti oli tällöin 62,5 %. Kysely lähetettiin sähköpostitse Luonan asumis- ja

päihdepalveluissa työskenteleville henkilöille yhteensä kaksi kertaa. Vastausaika oli kaksi ja puoli viikkoa. Kerätty aineisto tarkistettiin, ja organisoitiin analyysiä varten. Aineiston keruun jälkeen siirryttiin tulosten analysointiin, jossa kerätty tieto avattiin, analysoitiin ja tulkittiin. Tutkimustulosten käsittelyssä hyödynnettiin tilastollista analyysia. Tavoitteena oli löytää vastauksia tutkimuskysymyksiin (Liite 2) ja tunnistaa eri tekijöiden välisiä yhteyksiä sekä poikkeavuuksia. Lisäksi prosessin aikana suunniteltiin, miten tutkimustulokset julkaistaan ja miten niitä voidaan hyödyntää käytännössä.



Kuvio 2. Tutkimusprosessin vaiheet

Lopuksi tutkimus raportoitiin. Raportointivaiheessa tuloksia verrataan aiempiin tutkimuksiin, jotta ne voitiin asettaa laajempaan kontekstiin. Raportissa kuvattiin tutkimuksen tavoitteet, menetelmät, tulokset ja johtopäätökset. Raportti palautetaan sovitun aikataulun mukaisesti 4.3.2025.

## 7 Tutkimuksen tulokset

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen vastaajajoukko koostui yhteensä kuudestatoista asumis- ja päihdepalveluiden ohjaajasta sekä palveluvastaavasta. Kyselytutkimuksen vastasi yhteensä kymmenen. Vastausprosentti oli 62,5 %. Tutkimustulosten tarkastelussa hyödynnettiin tilastollista analyysia. Kyselylomakkeen runko (Liite 2) luotiin mahdollisimman loogisesti eteneväksi kokonaisuudeksi. Ensimmäisessä kyselytutkimuksen osiossa esitettiin väittämiä työhyvinvointiin liittyen. Väittämiin pystyi vastaamaan Likert-asteikolla yhdestä viiteen, jossa yksi tarkoitti täysin eri mieltä ja viisi tarkoitti täysin samaa mieltä. Kolmessa muussa osiossa vastaajan oli mahdollista valita valmiista vaihtoehdoista enintään viisi. Vastaaja pystyi täydentämään valintakohtaan itselleen sopivan vaihtoehdon. Lisäksi vastaajien oli mahdollista vastata osioiden päätteeksi vapaasti omilla sanoin. Tutkimustulokset esitettiin taulukkona tai pylvädiagrammeina.

### 7.1 Työhyvinvointiin liittyvät kokemukset

Kyselytutkimuksen ensimmäisessä osiossa pyrittiin selvittämään vastaajien kokemusta työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Taulukolla havainnollistetaan tutkimustuloksia työn kuormittavuudesta sekä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Taulukko 1). Tutkimustulosten analysoinnissa hyödynnettiin tilastollista analyysia. Tutkimustuloksia tarkasteltiin keskiarvon, mediaanin, moodin sekä keskihajonnan avulla. Keskiarvojen perusteella työn kuormittavuus ilmeni erityisesti emotionaalisenä ja psykososiaalisena rasituksena, kun taas fyysistä kuormitusta voitiin pitää vähäisempänä. Työhyvinvointia tukevinä tekijöinä korostuivat työyhteisön tuki sekä tietoisuus hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimustulosten keskihajontojen arvot osoittivat, että vastaukset olivat melko yhtenäisiä erityisesti työyhteisön tuen kohdalla. Puolestaan työn kuormittavuuden aiheuttamat kielteiset tuntemukset työajalla ja vapaa-ajalla vaihtelivat enemmän.

Taulukko 1. Tilastollinen analyysi väittämistä

Väittäjä	Keskiarvo	Mediaani	Moodi	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
Työssäni on usein tilanteita, jotka aiheuttavat emotionaalista kuormitusta.	3,6	4	4	0,663	2	4
Työssäni on usein tilanteita, jotka ovat eettisesti ristiriitaisia.	2,8	2,5	2	0,872	2	4
Työssäni on usein tilanteita, jotka aiheuttavat psykososiaalista kuormitusta.	3,7	4	4	0,781	2	4
Työssäni on usein tilanteita, jotka aiheuttavat fyysistä kuormitusta.	1,8	2	2	0,748	2	5
Työssäni on usein tilanteita, joissa joudun olemaan huolissani oman turvallisuuteni puolesta.	2,6	3	3	0,800	1	3
Tekemääni työtä voidaan pitää keskivertoa kuormittavampana.	3,6	4	4	0,663	1	4
Työn kuormittavuus aiheuttaa minulle stressiä, ahdistusta tai muita kielteisiä oloiloja työajalla.	2,5	3	1	1,285	1	4
Työn kuormittavuus aiheuttaa minulle stressiä, ahdistusta tai muita kielteisiä oloiloja vapaa-ajalla.	2,2	2	1	1,249	1	4
Työolot (esim. fyysinen ympäristö, välineet) tukevat työhyvinvointiani.	4	4	4	0,775	1	4
Työyhteisön tuki (esim. kollegat, esimenkilö) edistää hyvinvointiani.	4,7	5	5	0,458	2	5
Olen tietoinen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.	4,6	5	5	0,663	4	5
Pyrin vaikuttamaan aktiivisesti työhyvinvointiin sitä vahvistavasti.	4	4	4	0,632	3	5
Työnantajani pyrkii edistämään työhyvinvointia aktiivisesti.	4,1	4	5	0,831	3	5

### Kokemus työn kuormittavuudesta

Vastausten perusteella voitiin päätellä, että ohjaajien tekemää työtä voitiin pitää keskivertoa kuormittavampana. Keskiarvo oli 3,6. Mediaani (4) ja moodi (4) osoittivat, että suurin osa vastaajista koki työnsä olevan vähintään kohtalaisen kuormittavaa. Keskihajonta (0,663) oli suhteellisen matala, mikä tarkoitti, että vastaajien kokemukset olivat melko yhdenmukaisia. Kyseisen väittämän

vaihteluväli oli melko suuri, sillä väittämä sai arvoja väliltä 1–4. Vaihteluväli siis osoitti, että työkuormitusta pidettiin harvoin erittäin kevyenä, mutta kukaan ei arvioinut työn kuormittavuuden olevan korkeimmalla mahdollisella tasolla.

Vastaajien kokemukset työkuormituksen aiheuttamasta stressistä, ahdistuksesta tai muista kielteisistä tuntemuksista työajalla vaihtelivat, mutta keskiarvo oli 2,5, mikä viittaa hieman keskimääräistä alempaan kuormittavuuteen. Mediaani (3) ja moodi (1) osoittivat, että vastaajien vastaukset jakautuivat melko laajasti. Suurimmalla osalla kokemukset olivat lievempiä. Keskihajonta (1,285) viittasi hajanaisiin näkemyksiin. Suhteellisen korkea keskihajonta voitiin tulkita niin, että osa vastaajista koki kuormituksen merkittäväksi, kun taas toisille se oli vähäistä. Vastausten vaihteluväli oli 1–4, mikä tarkoitti, että kukaan ei arvioinut kuormituksen olevan äärimmäisen suurta, mutta vastaukset erosivat yksilöllisesti.

Työkuormituksen vaikutus vapaa-ajalla koettiin keskimäärin vähäisempänä kuin työajalla, sillä keskiarvo oli 2,2. Vaikka osa vastaajista koki kuormituksen vaikuttavan myös vapaa-ajalla, sen vaikutukset koettiin yleisesti vähäisimpänä. Mediaani (2) ja moodi (1) osoittivat, että useimmat vastaajat arvioivat vaikutuksen olevan melko pieni. Keskihajonta (1,249) oli hieman pienempi kuin työajan kuormittavuuden kohdalla, mikä tarkoitti, että näkemykset olivat hieman yhtenäisempiä, mutta keskihajonta oli tulosten kohdalla suhteellisesti korkea. Vaihteluväli oli 1–4, mikä voitiin tulkita niin, että vapaa-ajalla koettu kuormitus ei yltänyt kaikkein korkeimpiin arvoihin. Kuitenkin osalla vastaajista työ vaikutti vapaa-ajalla koettuun hyvinvointiin.

### **Kuormituksen esiintyminen**

Vastausten perusteella psykososiaalista kuormitusta esiintyi keskiarvallisesti eniten. Väittämän keskiarvo oli 3,7. Mediaani (4) ja moodi (4) osoittivat, että suurin osa vastaajista koki psykososiaalista kuormitusta säännöllisesti. Keskihajonta (0,781) oli kohtalainen, mikä viittasi siihen, että vastaajien kokemukset erosivat toisistaan hieman. Vaihteluväli (2–4) osoitti, että kaikki vastaajat kokivat psykososiaalista kuormitusta vähintään jonkin verran.

Myös emotionaalisen kuormituksen esiintyvyys oli keskiarvoa korkeampi. Keskiarvo oli 3,6. Mediaani (4) ja moodi (4) osoittivat, että useimmat vastaajat kokivat emotionaalista kuormitusta melko usein. Keskihajonta oli (0,663) eli suhteellisen matala. Vaihteluväli (2–4) osoitti, että äärimmäisen matalia tai korkeita arvoja ei esiintynyt.

Eettisesti ristiriitaiset tilanteet eivät aiheuttaneet keskiverroillisesti merkittävää kuormitusta. Keskiarvo oli 2,8, mikä viittasi siihen, että nämä tilanteet eivät olleet jatkuvia, mutta eivät myöskään harvinaisia. Mediaani (2,5) ja moodi (2) viittasivat siihen, että kokemukset vaihtelivat, mutta suurin osa vastaajista koki eettisiä ristiriitoja, oli vain ajoittain. Keskihajonta (0,872) oli hieman suurempi kuin muissa kuormitukseen liittyvissä väittämässä, mikä osoitti yksilöllisten kokemusten hajontaa.

Vastausten perusteella fyysisen kuormituksen esiintyvyys oli keskiarvoillisesti kaikista matalin, vain 1,8. Mediaani (2) ja moodi (2) vahvistivat tämän tuloksen. Keskihajonta (0,748) osoitti, että vaihtelua oli jonkin verran, suurin osa vastaajista koki fyysisen kuormituksen vähäiseksi. Vaihteluväli (2–5) kuitenkin ilmaisi, että yksittäiset vastaajat kokivat fyysisen kuormituksen merkittävämpänä.

Tutkimustulokset osoittivat myös, että turvallisuuteen liittyvät huolet eivät lisänneet merkittävästi kuormitusta. Keskiarvo oli 2,6, mikä tarkoitti, että nämä tilanteet eivät olleet täysin harvinaisia, mutta eivät myöskään jatkuvia. Mediaani (3) ja moodi (3) osoittivat, että vastaajien kokemukset olivat keskimääräisiä. Keskihajonta (0,800) osoitti, että kokemukset vaihtelivat vastaajien kesken. Kysymys sai arvoja yhden ja kolmen väliltä, joten vaihteluväliä voitiin pitää suhteellisen pienenä.

### **Työolosuhteet ja työhyvinvointitietoisuus**

Työolosuhteiden, kuten fyysisen ympäristön ja työvälineiden, vaikutusta työhyvinvoinnille arvioitiin positiivisesti, sillä keskiarvo oli 4,0. Mediaani (4) ja moodi (4) vahvistivat, että useimmat vastaajat kokivat työolot hyvinvointia tukeviksi. Keskihajonta (0,775) osoitti, että vastaajien näkemykset vaihtelivat hieman mutta eivät merkittävästi. Vaihteluvälin ollessa 1–4, voitiin tulkita, että osa

vastaajista arvioivat työolot heikommiksi, mutta kukaan vastaajista ei antanut korkeinta mahdollista arviota.

Työyhteisön tuen merkitys työhyvinvoinnille sai erittäin korkean keskiarvon 4,7, mikä tarkoitti, että suurin osa vastaajista koki työyhteisön tuen hyvin merkittäväksi. Mediaani (5) ja moodi (5) vahvistivat, että suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä tämän väittämän kanssa. Keskihajonta (0,458) oli kyselyn pienin, mikä tarkoitti, että kokemukset työyhteisön tuen merkityksestä olivat hyvin samankaltaisia. Kuitenkin vaihteluväli (2–5) osoitti, että osa vastaajista koki työyhteisön tuen vähäisemmäksi.

Vastausten perusteella voitiin tulkita, että vastaajat olivat tietoisia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Keskiarvo oli 4,6. Mediaani (5) sekä moodi (5) vahvistivat, että suurin osa vastaajista arvioi olevansa hyvin tietoisia työhyvinvoinnin tekijöistä. Keskihajonta (0,663) oli melko matala, mikä viittasi siihen, että vastaukset olivat suhteellisen yhteneväisiä. Kukaan ei arvioinut tietämystään työhyvinvoinnin tekijöistä erityisen heikoksi.

Vastaajien kokemus siitä, että he pyrkivät itse vahvistamaan aktiivisesti omaa työhyvinvointiaan, oli kohtalaisen korkea. Väittämän keskiarvo oli 4,0, samoin mediaani ja moodi. Keskihajonta (0,632) viittasi siihen, että vastaukset olivat suhteellisen yhteneväisiä. Vastausten perusteella voitiin päätellä, että vastaajat kokivat, että työnantaja pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan työhyvinvointiin sitä vahvistavasti. Väittämän keskiarvo oli 4,1. Mediaani (4) ja moodi (5) vahvistivat, että vastaukset sijoittuvat vastausasteikon yläpäähän. Keskihajonta oli hieman suurempi (0,831) kuin edeltävässä väittämässä, mikä tarkoittaa, että vastauksissa oli enemmän hajontaa.

## 7.2 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavia vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä kartoitettiin kyselytutkimuksella, jossa vastaajat valitsivat enintään viisi valmiiksi määriteltyä vaihtoehtoa. Jokaisessa kohdassa oli valittava vähintään yksi vaihtoehto. Tämän takia vastausten määrät eri kohdissa vaihtelivat. Halutessaan vastaajat saivat

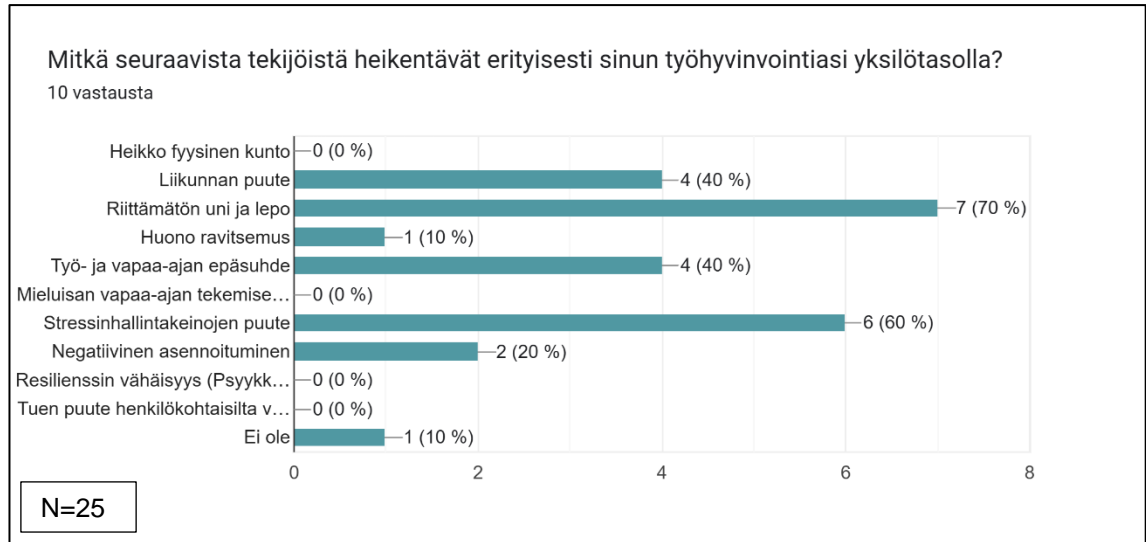
myös täydentää vastausta omin sanoin avoimeen kohtaan. Vastauksissa esiintyi melko paljon hajontaa. Tutkimustulosten havainnollistamisessa hyödynnettiin pylväsdiagrammeja.

Taulukko 2. Työhyvinvointia tukevat yksilötason tekijät



Tutkimuksen perusteella yksilötasolla työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi (Taulukko 2) nousivat riittävä uni ja lepo, työ- ja vapaa-ajan tasapaino, terveellinen ravitsemus sekä mieluinen tekeminen vapaa-ajalla. Vastaajista 90 % piti riittävää unta ja lepoa työhyvinvointia vahvistavana tekijänä, mikä osoitti, että näitä pidettiin keskeisinä työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä yksilötasolla. Lisäksi työ- ja vapaa-ajan tasapaino sekä terveellinen ravitsemus ja mieluinen tekeminen vapaa-ajalla nousivat esiin merkittävinä hyvinvointia tukevinä tekijöinä. Myös säännöllinen liikunta, hyvä resilienssi ja henkilökohtaiset verkostot arvioitiin työhyvinvointia tukeviksi tai ylläpitäviksi.

Taulukko 3. Työhyvinvointia heikentävät yksilötason tekijät



Työhyvinvointia heikentäviksi yksilötason tekijöiksi (Taulukko 3) puolestaan tunnistettiin riittämätön uni ja lepo, stressinhallintakeinojen puute, työ- ja vapaa-ajan epäsuhde sekä liikunnan puute. Muun muassa heikkoa fyysistä kuntoa, mieleistä tekemistä vapaa-ajalla ja henkilökohtaisten verkostojen tuen vähäisyyttä ei vastausten perusteella koettu työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi.

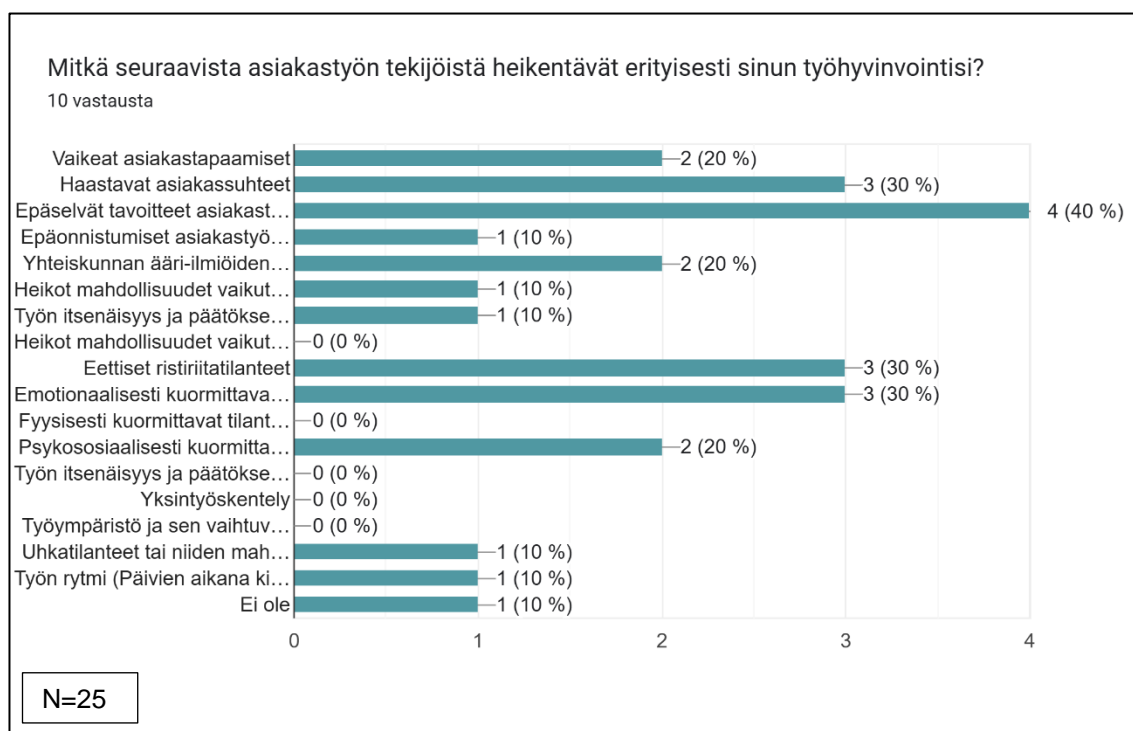
Taulukko 4. Työhyvinvointia tukevat asiakastyön tekijät



Kyselytutkimuksessa selvitettiin niitä tekijöitä, jotka varsinaisessa asiakastyössä tukivat ohjaajan työhyvinvointia (Taulukko 4). Tulosten perusteella voitiin tulkita,

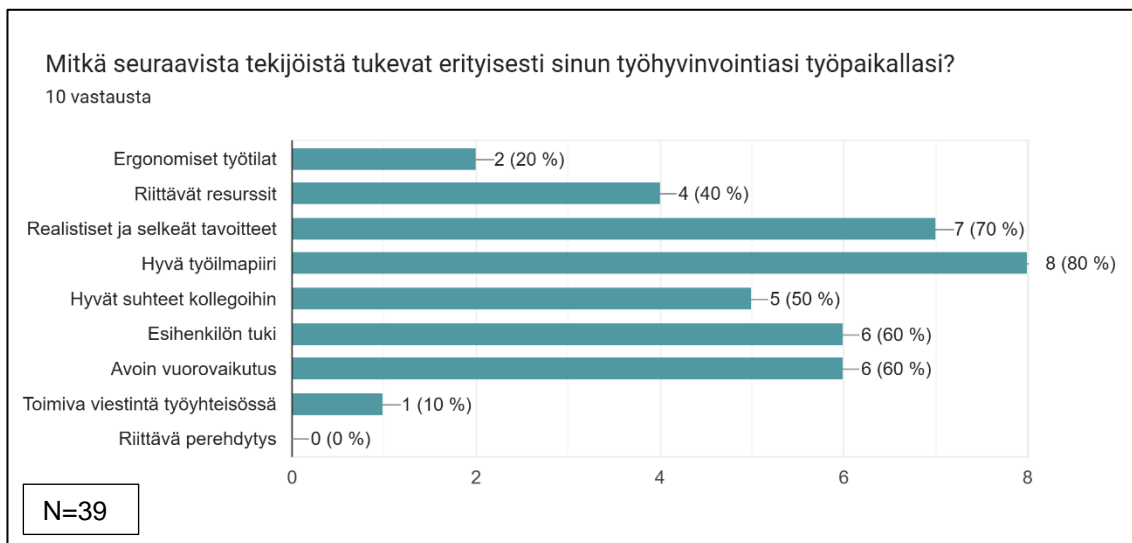
että erityisesti hyvät asiakassuhteet, ihmisten auttaminen sekä vaikuttaminen heidän elämäänsä ja onnistumisen kokemukset asiakastyössä tukivat ohjaajan työhyvinvointia. Myös asiakastyöhön liittyvät tavoitteet, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työn itsenäisyys sekä työympäristön vaihtuvuutta pidettiin työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä.

Taulukko 5. Työhyvinvointia heikentävät asiakastyön tekijät



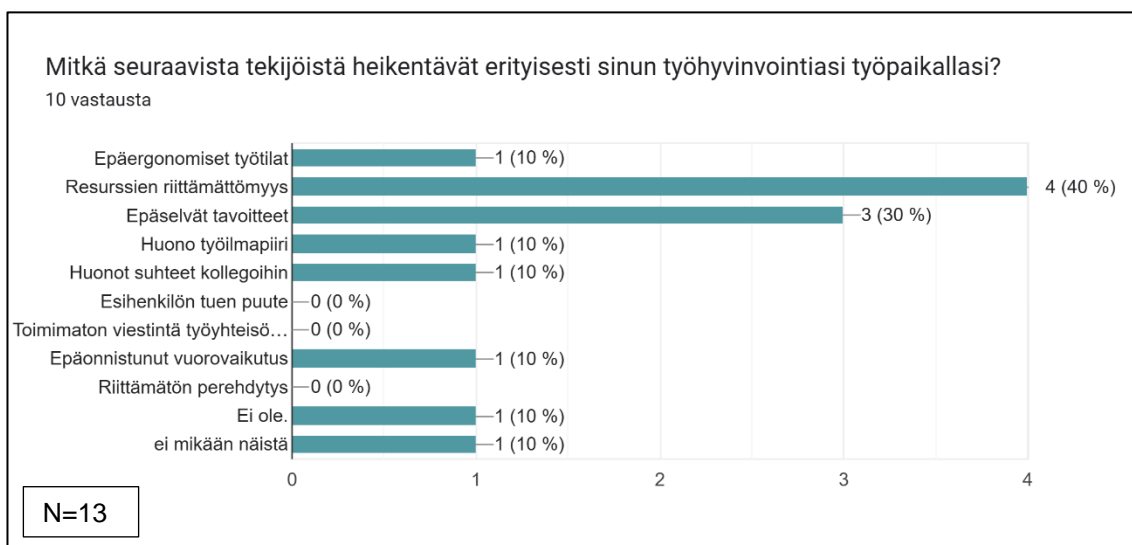
Vastaukset hajaantuivat suhteellisen paljon, kun selvitettiin työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä asiakastyössä (Taulukko 5). Heikentäväksi tekijöiksi muun muassa tunnistettiin epäselvät tavoitteet asiakastyössä, haastavat asiakassuhteet sekä eettisesti ristiriitaiset tai emotionaalisesti kuormittavat tilanteet. Yksittäisten vastausten perusteella yhteiskunnan ääri-ilmiöiden parissa työskentely, epäonnistumiset asiakastyössä, uhkatilanteet tai niiden mahdollisuus heikensivät mahdollisesti työhyvinvointia. Huomionarvoista oli, että yksi vastaajista ei kokenut asiakastyössä olevan työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä.

Taulukko 6. Työhyvinvointia tukevat tekijät työpaikalla



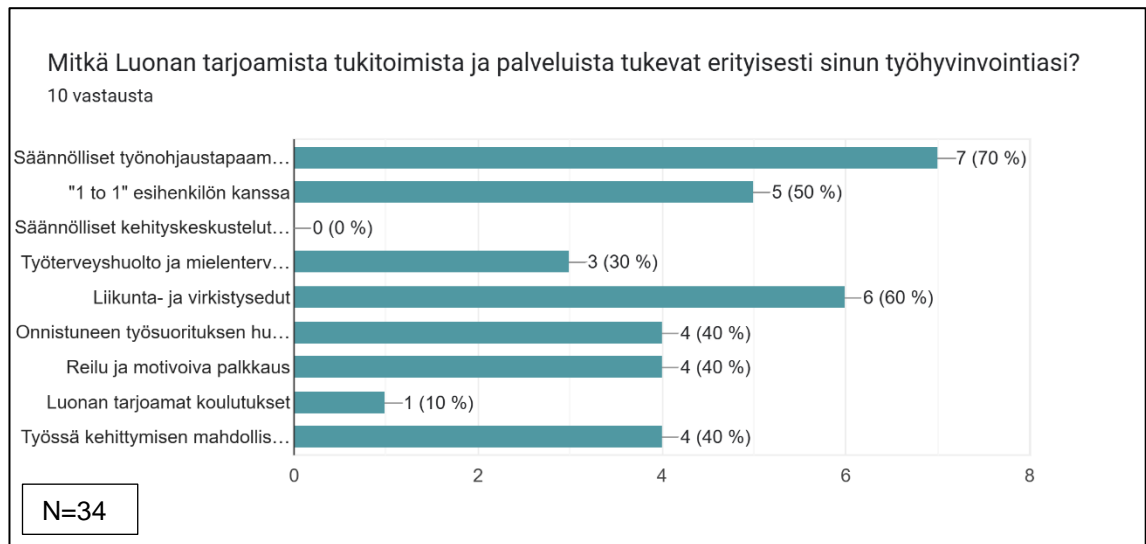
Kyselytutkimuksessa tarkasteltiin niitä tekijöitä, mitkä tukevat ohjaajan työhyvinvointia työpaikalla (Taulukko 6). Vastaajista 80 % koki, että hyvä työilmapiiri tukee heidän työhyvinvointiaan. Myös realistisia ja selkeitä tavoitteita, esihenkilön tukea sekä avointa vuorovaikutusta pidettiin työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä. Myös riittävät resurssit sekä hyvät suhteet kollegoihin tunnistettiin työhyvinvointia vahvistaviksi tekijöiksi työpaikalla. Avoimessa vastauksessa oli nostettu esille hyvän työporukan ja helposti lähestyttävän esihenkilön merkitys työhyvinvoinnille.

Taulukko 7. Työhyvinvointia heikentävät tekijät työpaikalla



Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä työpaikalla (Taulukko 7) vastausten perusteella voitiin pitää resurssien riittämättömyyttä sekä epäselviä tavoitteita. Kuitenkin kysymys aiheutti melko paljon hajontaa vastausmäärän (N=13) ollessa vähäinen. Yksittäisten perusteella muun muassa epäergonomisia työtiloja, huonoa työilmapiiriä ja epäonnistunutta vuorovaikutusta pidettiin työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä tällä hetkellä. Kaksi vastausta osoittivat, että tällä hetkellä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä työpaikalla ei ollut tai vastausvaihtoehdot eivät edustaneet yksittäisen vastaajien kokemuksia.

Taulukko 8. Työhyvinvointia tukevat tukitoimet ja palvelut

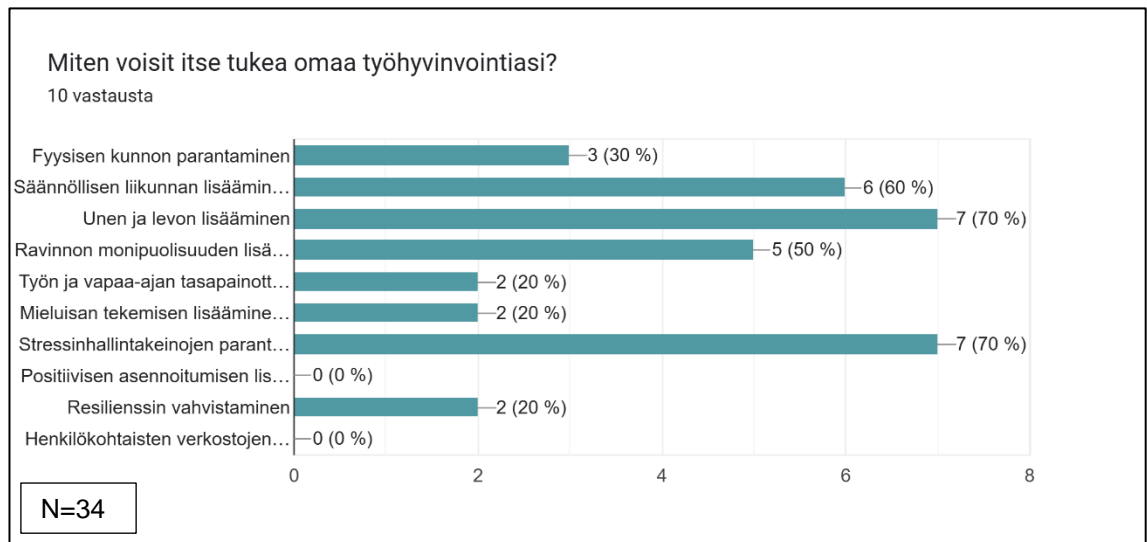


Luona tarjoaa myös erilaisia tukitoimia ja palveluita työhyvinvoinnin tueksi. Tulosten (Taulukko 8) perusteella säännölliset työnohjaustapaamiset, liikunta- ja virkistysedut sekä kahdenkeskiset keskusteluajat esihenkilön kanssa koettiin työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä. Myös onnistuneen työsuorituksen huomioimista, reilua palkkausta sekä työssä kehittymisen mahdollisuutta pidettiin työhyvinvointia tukevinä toimenpiteinä. Huomionarvoista oli, ettei yksikään vastaaja valinnut säännöllisesti pidettäviä kehityskeskusteluja esihenkilön kanssa työhyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi.

### 7.3 Työhyvinvoinnin tukeminen

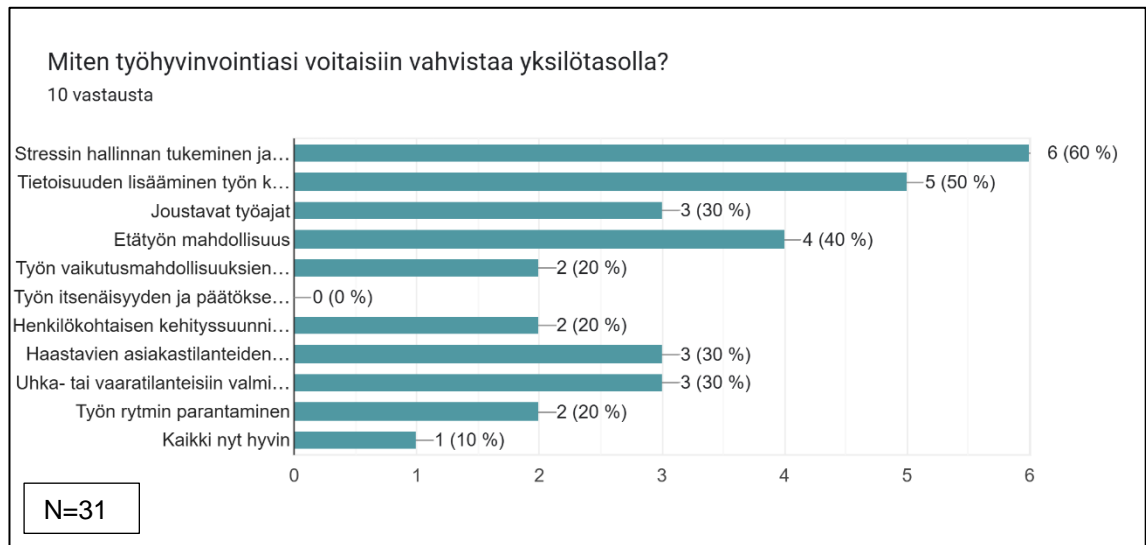
Kyselytutkimuksen viimeisessä osa-alueessa selvitettiin keinoja ja tekijöitä, joiden avulla ohjaajien työhyvinvointia pystyttäisiin vahvistamaan. Jokaisen vastaajan tuli valita vähintään yksi vaihtoehto, ja enintään he saattoivat valita viisi ennalta määriteltyä vaihtoehtoa. Tämän vuoksi vastausmäärät vaihtelivat keskenään. Vastaajat saivat myös täydentää vastausta omin sanoin avoimeen kohtaan. Vastauksissa esiintyi hieman vähemmän hajontaa kuin aikaisemmassa osiossa. Tutkimustulosten havainnollistamisessa hyödynnettiin jälleen pylväsdiagrammeja.

Taulukko 9. Työhyvinvoinnin tukeminen yksilötasolla



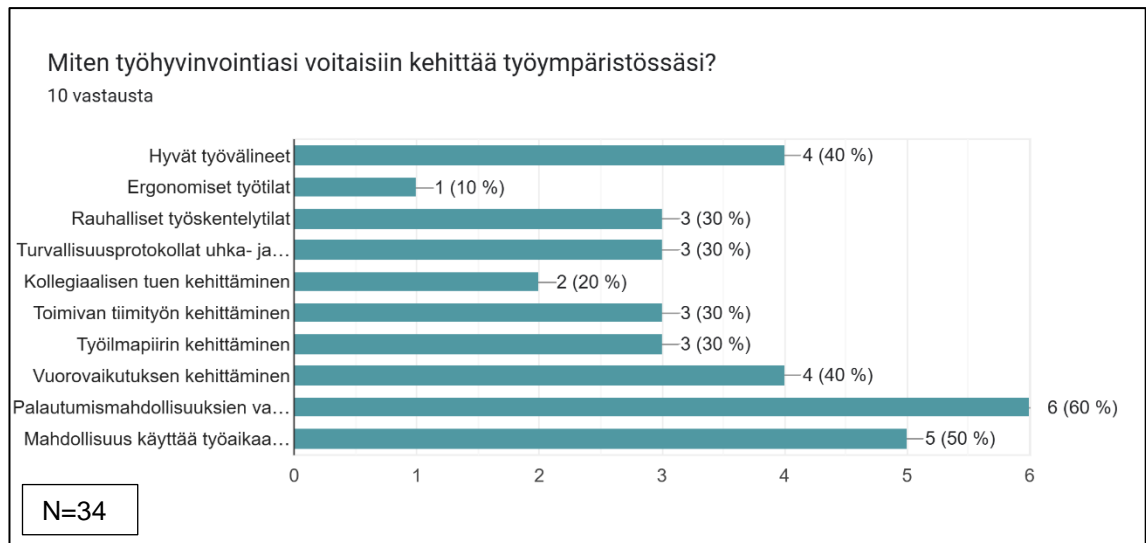
Tulokset työhyvinvoinnin tukemista yksilötasolla (Taulukko 9) olivat melko yhdenmukaisia verrattuna aikaisempiin kysymyksiin vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä. Vastaajat kokivat, että unen ja levon lisäämisellä, stressin hallintakeinojen parantamisella sekä säännöllisen liikunnan lisäämisellä olisi positiivinen merkitys omaan työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Yksikään vastaajista ei kokenut, että positiivisen asennoitumisen lisääminen työtä kohtaan vaikuttaisi heidän työhyvinvointiinsa sitä vahvistavasti.

Taulukko 10. Työhyvinvoinnin tukeminen työnantajan näkökulmasta



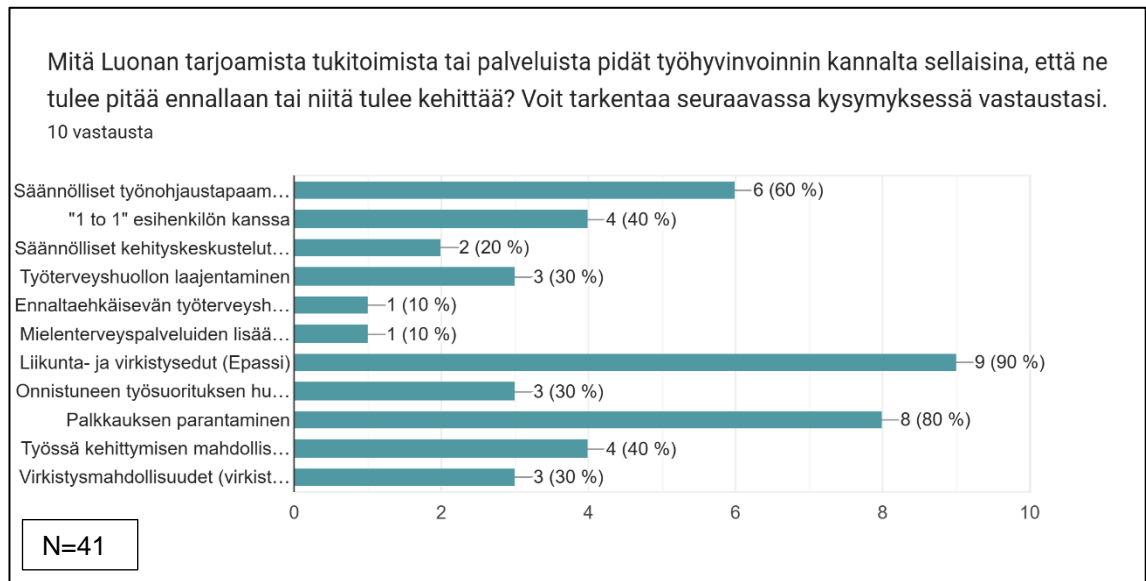
Kyselytutkimuksessa selvitettiin myös niitä tukikeinoja, joita voisi tarjota yksilötason työhyvinvoinnin vahvistamiseen (Taulukko 10). Näitä olivat muun muassa stressin hallinnan tukeminen ja palautumisen edistäminen, tietoisuuden lisääminen kuormitustekijöistä ja niiden hallinnasta sekä etätömahdollisuuden tarjoaminen. Myös osa vastaajista koki, että toimenpiteet liittyen joustaviin työaikoihin, henkilökohtaisen kehityssuunnitelman luomiseen sekä haastavien asiakastilanteiden läpikäymiseen ja uhka- tai vaaratilanteiden valmistautumiseen voisi tukea työhyvinvointia. Yksittäisen vastauksen perusteella tällä hetkellä toimenpiteitä yksilötason työhyvinvoinnin vahvistamiseen ei tarvita.

Taulukko 11. Työhyvinvoinnin kehittäminen työympäristössä



Lisäksi kyselytutkimuksessa selvitettiin niitä tekijöitä, joiden avulla voitiin tukea työhyvinvointia työympäristössä (Taulukko 11). Vastausten perusteella voitiin tulkita, että työpaikalla työhyvinvointia voitaisiin tukea muun muassa mahdollisuutena hyödyntää sijaisia kiiretilanteissa, tarjoamalla tukea urakehitykseen sekä ammatilliseen kasvuun. Myös koulutuksien tarjoamisella sekä varmistamalla resurssin riittävyys koettiin olevan työhyvinvointiin vahvistava vaikutus. Vastausten perusteella voitiin tulkita, että työhyvinvointia voitaisiin tukea myös palautumismahdollisuuksien varmistamisella tai lisäämisellä työpäivien aikana, mahdollisuudella käyttää työaikaa palauttaviin toimintoihin, kehittämällä työyhteisön vuorovaikutusta sekä hyvien työvälineiden tarjoamisella.

Taulukko 12. Luonan tarjoamien tukitoimien ja palveluiden kehittäminen



Kyselytutkimuksessa selvitettiin myös Luonan tarjoamien tukitoimien ja palveluiden vaikuttavuutta työhyvinvoinnille (Taulukko 12). Peräti 90 % vastasi, että liikunta- ja virkistysedut tulisi pitää ennallaan tai niitä tulee kehittää. Lisäksi vastausten perusteella voitiin päätellä, että palkkauksen parantaminen ja säännölliset työnohjaustapaamiset tukisivat työssä jaksamista. Työhyvinvointia tukevissa toimenpiteissä säännöllisten työnohjaustapaamisten tarjoamista pidettiin vahvistavana tekijänä. Lisäksi avoimessa kohdassa oli nostettu työnohjauksen vähäisyys ongelmalliseksi tekijäksi. Myös kahdenkeskisten, ”1 to 1” -keskustelujen esihenkilön kanssa ja työssä kehittymisen mahdollisuuden tarjoaminen pidettiin tekijöinä, jotka tulisi pitää ennallaan tai kehittää. Kaksi vastaajaa piti kehityskeskustelujen kehittämistä toimenpiteenä, joka voisi mahdollisesti vahvistaa työhyvinvointia.

## 8 Johtopäätökset ja pohdinta

### 8.1 Tulosten tarkastelu ja vertailu

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää ohjaajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä asumis- ja päihdepalveluissa. Tutkimuksessa kartoitettiin työhyvinvointia vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä, työssä esiintyviä kuormitustekijöitä sekä keinoja, joilla työhyvinvointia voitiin tukea. Kyselytutkimuksen vastaajajoukko koostui toimeksiantajan asumis- ja päihdepalveluissa toimivista ohjaajista, jotka työskentelivät mielenterveys- ja päihdekuntoutujien parissa. Tutkimustulokset osoittivat, että ohjaajien työhyvinvointi asumis- ja päihdepalveluissa oli moniulotteinen ilmiö, johon vaikuttivat niin yksilölliset, työyhteisölliset kuin rakenteelliset tekijät.

#### **Työhyvinvointiin liittyvien kokemusten tarkastelua**

Tutkimustulokset osoittivat, että ohjaajien kokema työkuormitus oli keskimääräistä korkeampi. Suurimmat kuormitustekijät liittyivät ensisijaisesti psykososiaaliseen ja emotionaaliseen rasitukseen. Työkuormitusta pidettiin yleisesti kohtalaisena, mutta yksilökohtaiset erot vastaajien kesken olivat merkittäviä. Psykososiaalinen ja emotionaalinen kuormitus nousivat keskeisiksi tekijöiksi, kun tarkasteltiin kuormituksen eri osa-alueita ja niiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Enemmistö vastaajista koki psykososiaalista ja emotionaalista kuormitusta säännöllisesti. Tulokset viittasivat siihen, että työssä kohdataan säännönmukaista henkistä kuormitusta. Fyysinen kuormitus koettiin tulosten perusteella suhteellisen vähäiseksi, mikä osoitti, että työn kuormitustekijät linkittyivät pikemminkin psyykkisiin ja emotionaalisiin tekijöihin. Vaikka työ koettiin olevan kuormittavaa, sen vaikutukset vapaa-aikaan olivat keskimääräistä pienempiä. Tämä viittasi siihen, että vastaajat pyrkivät erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan. Kuitenkin ne vastaajat, joilla työn kuormitus heijastui vapaa-aikaan, voivat altistua herkemmin työuupumiselle pitkällä aikavälillä.

Työyhteisön tuki osoittautui huomattavaksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta. Enemmistö vastaajista koki saavansa tarvitsemansa tuen työyhteisöltään. Tämä tulos viittasi siihen, että työyhteisön tuella oli merkityksellinen osa kuormituksen hallinnassa. Myös työolosuhteet, kuten fyysinen ympäristö ja työvälineet, koettiin pääsääntöisesti työhyvinvointia tukeviksi. Tuloksista erottui myös työnantajan rooli. Tuloksista voitiin päätellä, että vastaajat kokivat, että työnantaja pyrkii aktiivisesti edistämään ohjaajien työhyvinvointia. Myös yksilötasolla vastaajat kokivat pyrkivänsä edistämään työhyvinvointia omilla toimillaan ja kokivat olevan tietoisia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kuitenkin tulosten perusteella voitiin päätellä, että ohjaajat voisivat hyötyä mahdollisista työkaluista erityisesti psykososiaalisen ja emotionaalisen kuormituksen hallinnassa.

### **Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tarkastelua**

Tutkimustulokset osoittivat, että yksilötasolla työhyvinvointia vahvistivat ensisijaisesti riittävä uni ja lepo, työ- ja vapaa-ajan tasapaino, terveellinen ravitsemus sekä mieluisa tekeminen vapaa-ajalla. Erityisesti unen ja levon merkitys nousi tuloksista vahvasti esille. Tämä viittasi siihen, että palautumisen mahdollistaminen on kriittistä työhyvinvoinnin kannalta. Toisaalta riittämätön uni ja lepo, stressinhallintakeinojen puute, epätasapaino työn ja vapaa-ajan välillä sekä liikunnan puute nousivat keskeisiksi työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Tulokset korostivat yksilöiden elämäntapojen ja palautumisen tukemisen tärkeyttä osana työhyvinvoinnin kokonaisuutta sekä sen edistämistä. Asiakastyössä työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi havaittiin hyvät asiakassuhteet, mahdollisuus auttaa ihmisiä sekä onnistumisen kokemukset asiakastyössä. Tulokset viittasivat siihen, että työ koettiin merkityksellisenä ja työ tarjosi tyydytystä, mitkä puolestaan vahvistavat työssä jaksamista ja nostavat työmotivaatiota. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi asiakastyössä nousivat epäselvät tavoitteet, asiakassuhteet sekä emotionaalisesti kuormittavat tilanteet.

Tulokset viittasivat, että työpaikalla tapahtuvat tukitoimet sekä ilmapiiri vaikuttavat merkittävästi työhyvinvoinnin laatuun. Hyvä työilmapiiri, realistiset ja selkeät tavoitteet, esihenkilön tuki sekä avoin vuorovaikutus tunnistettiin työhyvinvointia vahvistaviksi tekijöiksi. Tulokset osoittivat, että työyhteisön

sisäinen dynamiikka ja esihenkilöiden rooli olivat ratkaisevassa asemassa työhyvinvoinnin edistämässä. Puolestaan resurssien riittämättömyys ja epäselvät tavoitteet koettiin työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Luonan tarjoamat tukitoimet, kuten säännölliset työnohjaustapaamiset, liikunta- ja virkistysedut sekä kahdenkeskiset keskusteluajat esihenkilön kanssa, koettiin työhyvinvointia vahvistaviksi tekijöiksi. Tulokset viittasivat siihen, että ohjaajille tarjottava tuki ja mahdollisuudet palautua olivat keskeisiä tekijöitä työssä jaksamisen kannalta. Tuloksia analysoidessa merkittävää oli, että säännöllisiä kehityskeskusteluja ei tunnustettu työhyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi. Tämä viittasi mahdollisesti siihen, että kehityskeskustelujen sisältöä tai toteutustapaa voisi mahdollisesti arvioida uudelleen. Kehittämällä kehityskeskustelut, ne voisivat tukea työhyvinvointia esimerkiksi selkeyttämällä työn tavoitteita ja tukemalla ammatillista kehittymistä.

### **Työhyvinvoinnin tukikeinojen tarkastelua**

Tulokset viittasivat, että ohjaajien työhyvinvointia oli mahdollista vahvistaa useilla yksilöllisillä ja rakenteellisilla keinoilla. Yksilötason työhyvinvoinnin tukeminen linkittyi vahvasti yksilön palautumiseen sekä stressinhallintaan. Riittävä uni ja lepo, parempien stressinhallintakeinojen hallitseminen sekä säännöllinen liikunta nousivat tärkeimmiksi tekijöiksi työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Tulokset osoittivat, että työhyvinvointi ei ole vain työpaikalla tapahtuvan toiminnan tulos. Siihen vaikuttivat työn ulkopuoliset elämäntavat ja hyvinvointia tukevat resurssit.

Työpaikalla ja työympäristöissä työhyvinvointia tukeviin tekijöihin linkittyivät resursseihin ja rakenteisiin. Tulosten perusteella voitiin tulkita, että sijaisten hyödyntäminen kiiretilanteissa, urakehityksen ja ammatillisen kasvun tukeminen sekä koulutusmahdollisuudet parantaisivat työssä jaksamista. Tulokset viittaavat mahdollisesti siihen, että työntekijät tarvitsivat konkreettista tukea kuormituksen hallintaan sekä mahdollisuuksia kehittyä työssään. Työympäristön kehittämisessä tärkeäksi nousi palautumismahdollisuuksien varmistaminen työpäivän aikana, kuten mahdollisuus käyttää työaika palauttaviin toimintoihin

sekä työvälineiden kehittämiseen. Tästä voitiin päätellä, että työhyvinvointia voitaisiin tukea työpäivän rakenteita ja työolosuhteita kehittämällä.

Tulosten perusteella voitiin todeta, että tukitoimien merkitys nähtiin vahvana. Erityisesti liikunta- ja virkistysedut koettiin tärkeiksi. Tulokset myös viittasivat, että palkkauksen parantamisella sekä säännöllisten työnohjausten kehittämisellä oli yhteys työhyvinvointia vahvistaviin tekijöihin. Työnohjauksen vähäisyys mainittiin avoimissa vastauksissa haasteena. Tämä viittasi siihen, että työntekijät hyötyisivät työnohjauksesta, jota olisi määrällisesti enemmän.

### **Tutkimustulosten vertailu**

Opinnäytetyön tutkimustuloksia vertaillessa aikaisempiin tutkimustuloksiin, voitiin päätellä, että kuormituksella voi olla pitkällä aikavälillä yhteys työkyvyn heikentymiseen. Riski työkyvyn heikentymiseen korostui erityisesti silloin, kun kuormitusta ei pyritty aktiivisesti hallitsemaan esimerkiksi yksilön omilla palautumiskeinoilla kuten levolla, liikunnalla tai työnohjauksella. Tutkittua tietoa mielenterveys- ja päihdekuntoutujien kanssa työskentelevien ohjaajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä on ollut varsin vähän. Tarkasteltaessa asumis- ja päihdepalveluiden työskentelevien ohjaajien työhyvinvointia, voitiin havaita yhtäläisyyksiä aiempiin tutkimuksiin. Esimerkiksi Kati Lantan ja Tapio Hämäläisen kirjoittamassa Pro gradu -tutkielmassa "Työhyvinvointi mielenterveystyössä" havaittiin, että psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät vaikuttivat merkittävästi hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin mielenterveystyössä. Tutkimuksessa korostuivat erityisesti työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus, kiire, epäselvät työtehtävät sekä resurssien riittämättömyys työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Tutkimuksessa havaittiin, että psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät yhdistettiin heikentyneeseen työhyvinvointiin. Vaikka tutkimus ei ollut ajankohtainen, siitä pystyttiin havaitsemaan yhdistäviä tekijöitä, kun sitä vertailtiin opinnäytetyön tutkimustuloksiin.

Huomionarvoista tutkimustulosten vertailussa oli myös se, että tutkimustulokset osoittivat, että riittäväällä unella ja levolla, stressinhallintakeinoilla sekä liikunnalla

oli keskeinen merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyön tutkimustulokset korreloivat sosiaali- ja terveysministeriön tilaamaan tutkimukseen työkyvyn tukemisesta. Ervastin ym. (2022) tutkimuksessa siis havaittiin, että yksilöön kohdistuvat työhyvinvointiin liittyvät toimenpiteet, erityisesti liikunta, stressinhallinta ja yksilöpsykoterapia linkittyivät työkyvyn vahvistamiseen. Etenkin terveellisillä elintavoilla todettiin olevan monia myönteisiä vaikutuksia. Yhdessä edellä mainitut toimenpiteet paransivat muun muassa sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia ja lisäsivät työntekijöiden kokemaa työkykyä. Tutkimustulosten vertailussa havaittiin, että työkykyä tukevien toimenpiteiden kehittämisessä yksilöön kohdistuvien toimien painottaminen voi tuoda vaikuttavia tuloksia. Edellä mainitun lähestymistavan hyödyntäminen voisi siis osoittautua hyödylliseksi myös asumis- ja päihdepalveluissa työskentelevien ohjaajien työkyvyn parantamisessa.

## 8.2 Luotettavuus ja toistettavuus

Tutkimusten on tuotettava luotettavaa ja perusteltua tietoa käsiteltävästä aiheesta. Tämä vaatii koko tutkimusprosessin ajan huolellista ja suunnitelmallista työskentelyä. (Kananen 2014, 145.) Tutkimuksen luotettavuus ja reliabiliteetti edellyttää hyvän tieteellisen käytännön noudattamista, (Helsingin yliopisto 2025.) Tutkimuksen luotettavuuskysymyksiä voidaan arvioida validiteetti- ja reliabiliteettikäsitteiden avulla, sillä ne soveltuivat määrällisten tutkimusten tarkasteluun, (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160).

Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimus on kohdistettu oikeisiin asioihin ja vastaa asetettuihin tutkimuskysymyksiin, (Kananen 2014, 147). Validiteetti tarkoittaa mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Validiteetin arviointi on keskeinen osa tutkimusprosessia. Se varmistaa, että tutkimuksessa käytetyt mittarit tuottavat merkityksellistä ja tarkoituksenmukaista tietoa tutkimusaiheesta. Validiteetin arvioinnissa korostuvat erityisesti sisältövaliditeetti, joka tarkastelee mittarin kattavuutta suhteessa tutkittavaan aiheeseen, sekä rakennevaliditeetti, joka arvioi mittarin sisäistä johdonmukaisuutta ja sen kykyä kuvata tutkittavaa

ilmiötä. Systemaattinen arviointi on välttämätöntä, jotta mittareiden toimivuus suhteessa tutkimuskysymyksiin ja käytännön kontekstiin voidaan varmistaa. Validiteetti on näin ollen tärkeä tekijä tutkimustulosten luotettavuuden ja sovellettavuuden kannalta. (THL 2023.)

Reliabiliteetti puolestaan viittaa tutkimustulosten luotettavuuteen ja siihen, kuinka johdonmukaisia ja toistettavia tulokset ovat eri tutkimuskerroilla. (Kananen 2014, 147.) Reliabiliteetilla tarkoitetaan siis tutkimusmenetelmän kykyä tuottaa johdonmukaisia ja toistettavia tuloksia. Toisin sanoen, mittauksen tulisi pysyä samana, jos mittaus toistetaan samanlaisissa olosuhteissa. Korkea reliabiliteetti on keskeinen mittarin luotettavuuden osoitin, ja se varmistaa, etteivät tulokset ole satunnaisia. Mittarin hyvä reliabiliteetti on erityisen tärkeä silloin, kun tavoitteena on saada luotettavaa tietoa esimerkiksi työntekijöiden hyvinvoinnista tai työolosuhteista. Reliabiliteetin arviointi voidaan tehdä eri menetelmillä, kuten toistomittauksilla, rinnakkaisten mittausmenetelmien avulla tai mittaamalla yhdenmukaisuutta useiden arvioijien välillä. Käytännössä hyvä reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että tuloksia voidaan hyödyntää luotettavasti päätöksenteossa ja tutkimustyössä. Jos mittarin reliabiliteetti on heikko, tutkimuksen johtopäätökset voivat olla epäluotettavia, koska mittaustulokset eivät heijasta todellista ilmiötä johdonmukaisesti. (THL 2023.)

Tutkimuksen validiteetin kannalta haastavaa oli erityisesti vastaajien subjektiivisten kokemusten mittaaminen sekä tulkinta. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, jolloin vastausten validiteettiin saattoivat vaikuttaa vastaajien oma tulkinta kysymyksistä tai mahdolliset muistivirheet. Myös kyselylomakkeen rakenne ja kysymysten muotoilu mahdollisesti vaikuttivat tutkimuksen validiteettiin. Vastausten johdonmukaisuuden ja jakautumisen analysointi sekä vastausvinoumien arviointi osoittivat, että kysymysten muotoilu saattoivat vaikuttaa vastaajien tulkintaan. Kysymykset eivät välttämättä olleet vastaajan tulkinnan mukaan yksiselitteisiä, tai vaihtoehtoisesti ne ohjasivat vastaajaa vastaamaan tietyllä tavalla. Mahdollisesti osa kysymyksistä sisälsivät monitulkintaisia ilmauksia tai käsitteitä, jotka olivat vastaajalle tuntemattomia. Nämä tekijät saattoivat ohjata vastaajia valitsemaan vastausvaihtoehdon oman

käsityksensä mukaisesti. Lisäksi tutkimusaiheen arkaluontoisuus saattoi vaikuttaa vastaajien avoimuuteen sekä rehellisyyteen, etenkin vastaajajoukon ollessa pieni. Työhyvinvointiin ja kuormitukseen liittyvät kokemuksia voidaan pitää ottaen henkilökohtaisia. Vastaajat eivät mahdollisesti halunneet tuoda esiin kaikkia näkökulmia, vaikka tutkimuksessa ei kerätty henkilötietoja.

Puolestaan tutkimuksen reliabiliteetin kannalta haastavaa oli kohtalaisen pieni otoskoko. Pieni otoskoko ja täten myös vastaajamäärä, vaikuttavat tutkimuksen yleistettävyyteen. Lisäksi vastaajien edustavuus vaikutti merkittävästi reliabiliteettiin. Kyselytutkimuksen tulokset edustivat vain Luonan asumis- ja päihdepalveluissa työskentelevien ohjaajien työhyvinvointia. Kysymykset ja kysymysten asettelut olivat mahdollisesti monitulkintaisia, jolloin ne eivät mittaa täsmällisesti tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä, mikä mahdollisesti heikensi reliabiliteettia. Aineiston analysoinnissa reliabiliteetin kannalta haasteena oli tulkinnan yhdenmukaisuus. Jos vastausten tulkinnassa oli vastaajien kesken paljon vaihtelua, tutkimuksen yleistettävyys sekä luotettavuus voivat heikentyä.

### 8.3 Tutkimusprosessin arviointi

Opinnäytetyön tutkimus eteni systemaattisesti vaiheittain aikataulun mukaisesti. Opinnäytetyön työstäminen alkoi aiheen valinnalla, sen rajaamisella ja taustatutkimuksella. Ensin pyrittiin kartoittamaan aikaisempia aiheeseen liittyviä tutkimuksia sekä teoreettista viitekehystä ja kirjallisuutta. Tämän jälkeen laadittiin tutkimussuunnitelma, jossa määriteltiin tutkimuskysymykset, menetelmät ja aineistonkeruuprosessi. Tutkimusaineisto kerättiin anonyymillä kyselylomakkeella, jonka avulla selvitettiin ohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista, kuormitustekijöistä ja niiden vaikutuksista työhön. Saatu aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin ja tuloksia tarkasteltiin suhteessa aiempaan tutkimukseen. Lopuksi tuloksista tehtiin johtopäätökset ja esitettiin kehittämisehdotuksia ohjaajien työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Opinnäytetyön haasteena oli vastaajamäärän riittävyys. Koska tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, vastausprosenttiin vaikuttivat muun muassa

vastaajien työtilanne ja motivaatio osallistua tutkimukseen. Lisäksi itsearviointiin perustuvat vastaukset saattoivat heijastaa hetkellisiä tuntemuksia, mikä saattoi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Haasteena oli myös tutkimuksen rajaaminen niin, että se kattoi työhyvinvoinnin kannalta olennaiset tekijät, mutta pysyi silti selkeänä ja johdonmukaisena. Lisäksi haasteena oli erottaa henkilökohtaisten näkökulmien sekä kokemusten vaikutukset tutkimusprosessiin. Isoimpana haasteena oli ajankäyttö ja yksin työskentely. Vaikka opinnäytetyön tutkimusprosessi edistyi aikataulussa, ajankäytön sääteleminen oli haastavaa muun muassa täysipäiväisen työn takia. Yksin työskentely tarjosi kuitenkin enemmän mahdollisuuksia kuin haasteita, mutta yksin työskentelyn haitat korostuivat esimerkiksi työkuorman määrässä sekä lähes täysin itsenäisenä ideointina sekä arviointina.

Opinnäytetyön tutkimuksen eettisyys pyrittiin ottamaan huomioon koko tutkimusprosessin ajan. Kyselylomake laadittiin niin, että vastaajien anonymiteetti säilyi, eikä yksittäisiä vastaajia ollut mahdollista tunnistaa tulosten perusteella. Kyselytutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Lisäksi vastaajat saivat ennen kyselyyn vastaamista tietoa tutkimuksen tavoitteista, aineiston tietoturvasuojasta käsittelystä ja tietosuojasta. Vastaajilla oli mahdollista myös esittää tarkentavia kysymyksiä tutkimukseen liittyen. Opinnäytetyön tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä sekä pyrkiä objektiivisuuteen ja luotettavuuteen niin raportoinnissa kuin tutkimustulosten analysoinnissa.

Koko opinnäytetyöprosessin aikana tapahtui ammatillista kasvua. Teoreettisen viitekehyksen rakentaminen ja aiempiin tutkimuksiin perehtyminen syvensivät ymmärrystä työhyvinvoinnista sekä kuormitustekijöistä, jotka liittyivät mielenterveys- ja päihdekuntoutujien kanssa työskentelyyn. Tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja analysointi haastoivat, mutta myös kehittivät kriittistä ajattelua, tutkimusosaamista ja projektinhallintataitoja. Työelämälähtöinen tutkimus vahvisti myös käytännön ymmärrystä siitä, minkälaisia mahdollisuuksia ja haasteita työhyvinvoinnin kehittämisessä esiintyy. Opinnäytetyöprosessin aikana ammatillinen osaaminen kehittyi aiheeseen syventymisen ansiosta.

Sosionomin kompetensseja tarkastellessa erityisesti sosiaalialan palvelujärjestelmäosamaminen sekä kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen vahvistuivat tutkimuksellisen kehittämis- ja innovaatio-osaamisen ohella.

#### 8.4 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää monin tavoin asumis- ja päihdepalveluiden ohjaajien tai muuten samankaltaisessa kontekstissa työskentelevien työhyvinvoinnin kehittämisessä. Erityisesti tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työn tukemisessa ja kuormitustekijöiden hallinnassa. Tulokset auttavat tunnistamaan keskeisiä työhyvinvointia vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Tämä tarjoaa parhaimmillaan arvokasta tietoa niin työntekijöille, työnantajille kuin esihenkilöasemassa toimiville. Tutkimustuloksista saatu tieto auttaa syventämään ymmärrystä niistä tekijöistä, jotka linkittyvät työhyvinvointiin ja vaikuttavat työssä jaksamiseen. Tutkimustuloksia voidaan mahdollisesti hyödyntää myös työhyvinvoinnin seurannassa, työyhteisön kehittämisessä sekä työkuormituksen vähentämiseen tähtäävien toimenpiteiden suunnittelussa. Tietoa voidaan myös käyttää henkilöstön koulutuksessa, jonka tavoitteena voi olla esimerkiksi kuormitustekijöiden tunnistaminen sekä niiden hallitseminen.

Tutkimustulosten avulla voidaan kehittää työhyvinvointia tukevia toimintamalleja. Toimintamalleja voivat esimerkiksi olla työnohjauksen kehittäminen sekä kuormituksen hallintakeinojen lisääminen. Tällöin esihenkilötyön ja työyhteisön sisäinen vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Tutkimustuloksia voidaan kehittämisessä myötä hyödyntää johtamiskäytäntöjen muovaamiseen siten, että ne tukevat paremmin työntekijöiden jaksamista. Kehittämistoimenpiteiden ei tarvitse kohdistua pelkästään työssä esiintyvän kuormituksen tarkasteluun. Ne voivat keskittyä kehittämään myös työergonomiaan, työskentelyolosuhteisiin sekä työssä tarvittavan psykologisen tuen vahvistamiseen. Onnistuneiden kehittämistoimenpiteiden aikaansaamiseksi olisi kuitenkin tärkeää tehdä lisää

esimerkiksi työergonomiaan liittyvää taustatutkimusta sekä selvitystä ohjaajien toiveista.

Tutkimustulokset antavat oleellista tietoa ohjaajien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä asumis- ja päihdepalveluissa. Ilmiötä voidaan tarkastella jatkotutkimuksissa vielä syvällisemmin eri näkökulmista tai vaihtoehtoisesti koettuja kuormitustekijöitä sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan tutkia seurantatutkimuksella. Jatkotutkimusehdotuksissa korostuu laadullisten menetelmien, kuten teemahaastattelujen tai ohjattujen ryhmäkeskustelujen merkitys. Laadullisten tutkimusmenetelmien käyttö voisi tuottaa vielä tarkempaa tietoa siitä, miten työhyvinvointia voidaan konkreettisesti tukea ja mitkä tekijät vaikuttavat työn kuormittavuuteen eniten. Tällöin myös pystyttäisiin kehittämään täsmällisiä toimenpiteitä työkyvyn vahvistamiseen. Työhyvinvoinnin ja työkuormituksen yhteyttä asiakastyöhön voitaisiin tutkia entistä tarkemmin. Tämän kaltaisessa tutkimuksessa voitaisiin pyrkiä selvittämään, miten ohjaajien hyvinvointi vaikuttaa asiakastyön sekä palvelun laatuun. Lisäksi tämän kaltaisessa tutkimuksessa voitaisiin tarkastella, millaisia rakenteellisia ja toiminnallisia eroja työhyvinvoinnissa esiintyy eri palvelutarjoajien välillä.

## Lähteet

Apu alkoholismiin, n.d. Päihdehaittakustannukset Suomessa. Viitattu 11.2.2025

<https://apualkoholismiin.fi/tilastot.html>

Ervasti, J. Kausto, J. Leino-Arjas, P. Turunen, J. Varje, P. & Väänänen, A. 2022. Työkyvyn tukemisessa päästään usein parhaaseen tulokseen erilaisia toimia yhdistämällä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Viitattu 27.2.2025

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS\\_2022\\_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS_2022_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Häkkinen, M. 2023. Duodecim, Huumeiden aiheuttama päihtymys, käytön ongelmat ja huumeriippuvuus. Viitattu 10.1.2025

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00414>

Duodecim, Mielenterveyden häiriöitä. 12.5.2022 Viitattu 10.1.2025

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01313>

Eläketurvakeskus 2024. Suomen työeläkkeensaajat. 14.2.2024 Viitattu 9.1.2025

<https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/tyoelakkeensaajat/>

Eläketurvakeskus 2023. Taulukko: Työkyvyttömyyseläkkeen alkaminen mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi ikäryhmittäin ja sukupuolittain.

[https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/ETK\\_120tyoelakkeensaajat\\_55tyokyvyttomyyden\\_alkavuus/tk\\_alka\\_1t20.px/table/tableViewLayout1/](https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/ETK_120tyoelakkeensaajat_55tyokyvyttomyyden_alkavuus/tk_alka_1t20.px/table/tableViewLayout1/)

Finla, Tutkimus paljastaa: Näin työhyvinvointi vaikuttaa työntekijöiden suorituskykyyn 4.3.2024 Viitattu 6.1.2025 <https://finla.fi/seo/tutkimus-paljastaa-nain-tyohyvinvointi-vaikuttaa-tyontekijoiden-suorituskykyyn/>

Great Place to Work, Työhyvinvointi – mitä se on ja mihin se vaikuttaa.

13.3.2023 Viitattu 9.1.2025 <https://greatplacetowork.fi/artikkelit/tyohyvinvointi/>

Hakanen, J. 2024. Suositun työhyvinvointitestin tulokset kertovat, että työelämässä ollaan lujilla. Työterveyslaitos 29.08.2024 Viitattu 9.1.2025

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/suosituksen-tyohyvinvointitestin-tulokset-kertovat-etta-tyoelamassa-olla-lujilla>

Heikkilä-Tammi, K. 2021. Työhyvinvoinnin laaja-alainen malli. Hyvinvoiva hoiva. Viitattu 6.1.2025 [https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoiva-opas/mita-on-tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-laaja-alainen-malli/?utm\\_source=.com](https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoiva-opas/mita-on-tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-laaja-alainen-malli/?utm_source=.com)

Helsingin yliopisto, Tutkimusetiikka Viitattu 2.1.2025  
<https://www.helsinki.fi/fi/tutkimus/vastuullinen-tiede/tutkimusetiikka>

Hämäläinen, T. & Lantta, K. 2008. Työhyvinvointi mielenterveystyössä. Pro Gradu-tutkimus. Tampereen yliopisto. Viitattu 11.2.2025  
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/78750/gradu02340.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jarden A. & Roache A. What is Wellbeing? 2023. Environ. Res. Public Health 2023, 20(6), 5006. Viitattu 6.1.2025 <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/6/5006>

Jyväskylän yliopisto n.d. Määrällinen tutkimus Viitattu 2.1.2025  
<https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Lindström, S. Turunen, J. Remes, J. & Pehkonen, I. 2023. Työterveyslaitos, Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla. Viitattu 6.1.205  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145979/TTL\\_978-952-391-064-5.pdf?sequence=5](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145979/TTL_978-952-391-064-5.pdf?sequence=5)

Luona, Asumispalvelut, n.d. a. Viitattu 8.1.2025  
<https://luona.fi/palvelu/asumispalvelut/>

Luona, Luona sosiaalipalvelut., n.d. b. Viitattu 8.1.2025 <https://luona.fi/luona-sosiaalipalvelut/>

Luona, Päihdepalvelut, n.d. c. Viitattu 8.1.2025  
<https://luona.fi/palvelu/paihdepalvelut/>

Luona, Intranet. Työhyvinvointi ja työterveys n.d.d Luonan intranet. Viitattu 8.1.2025 <https://luonafi.sharepoint.com/SitePages/Ty%C3%B6hyvinvointi-ja-ty%C3%B6terveys.aspx?web=1>

Luona, Luona yrityksenä, n.d. e. Viitattu 8.1.2025 <https://luona.fi/luona-yrityksena/>

Manka, M. 2023 Työhyvinvointi. 3. Uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent

Markkula, E. 2022. Mielen terveyspotilaat on siirretty asumispalveluihin, kun osastopaikkoja on vähentynyt - tutkija: "Kukaan ei ole tutkinut toimiiko tämä vai ei". Yle Uutiset 14.11.2022. Viitattu 8.1.2024 <https://yle.fi/a/74-20004542>

Mielen terveyslaki (1116/1990) Annettu Helsingissä 14.12.1990 Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>

Mielen terveysstalo, F10.2–19.2 Päihderiippuvuus. n.d. Viitattu 10.1.2025 <https://www.mielen terveysstalo.fi/fi/f102-192-paihderiippuvuus>

Mieli Ry, Tilastotietoa mielen terveydestä 19.11.2024 Viitattu 9.1.2025 <https://mieli.fi/yhteiskunta/mielen terveys-suomessa/tilastotietoa-mielen terveydesta/>

Opinkirjo, Aineiston analysointi. Viitattu 2.1.2025 <https://opinkirjo.fi/tutkimuksen-perusteet/aineiston-analysointi/>

Päihdehuoltolaki (41/1986) Annettu Helsingissä 17.1.1986. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860041>

Päihdelinkki, Kaksoisdiagnoosipotilaiden hoito. n.d. a. Viitattu 9.1.2025 <https://paihdelinkki.fi/tietopankki/tietoiskut/paihdeongelmien-hoito/kaksoisdiagnoosipotilaiden-hoito/>

Päihdelinkki, Tietoiskut. n.d. b. Viitattu 10.1.2025 <https://paihdelinkki.fi/tietopankki/tietoiskut/>

Ruggeri K, Garcia-Garzon, K. Maguire, Á. Matz, S. & Huppert F. Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 20 Health and Quality of Life Outcomes. 2020. Viitattu 2025 6.1.2025 <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-020-01423-y>

Sadeniemi, M. 2021. Duodecim, Kaksisuuntainen mielialahäiriö. Viitattu 16.2.2025 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00378>

Savolainen, J. Kivimäki, A. & Vikman, M. 2023. Mielen terveys- ja päihdehoitotyö, Sanomapro.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö, Mielen terveydenhoito, 2024, a. Päivitetty 23.9.2024 Viitattu 8.1.2025 <https://stm.fi/mielen-terveyspalvelut>

Sosiaali- ja terveysministeriö, Päihde- ja riippuvuustyön palvelut n.d. Viitattu 8.1.2025 <https://stm.fi/paihdepalvelut>

Sosiaali- ja terveysministeriö, Työturvallisuus ja työhyvinvointi, 2024, b. Päivitetty 16.9.2024 Viitattu 6.1.2025 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Terveystieteiden tutkimuskeskus (1326/2010) Annettu Helsingissä 30.12.2010. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Terveystieteiden tutkimuskeskus, Mielen terveyspalvelut. 7.12.2023, a. Viitattu 8.1.2025 <https://thl.fi/aiheet/mielen-terveys/mielen-terveyspalvelut>

Terveystieteiden tutkimuskeskus, Mittariarvioinnin käsitteet. 5.12.2023, b. Viitattu 2.1.2025 <https://thl.fi/aiheet/toimintakyky/toimia-tietokanta/toimian-kasikirja/mittariarvioinnin-toteutus/mittariarvioinnin-kasitteet>

Terveystieteiden tutkimuskeskus, Päihde- ja riippuvuuspalvelut. 28.3.2024 Viitattu 8.1.2025 <https://thl.fi/aiheet/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/paihdehoito>

Tietoarkisto, Aineistotyytit. n.d. Viitattu 2.1.2025 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/aineistotyytit/aineistotyytit/>

Tilastokeskus, 2019. Kuolemansyyt 2018. Viitattu 11.2.2025 [https://stat.fi/til/ksyyt/2018/ksyyt\\_2018\\_2019-12-16\\_tie\\_001\\_fi.html](https://stat.fi/til/ksyyt/2018/ksyyt_2018_2019-12-16_tie_001_fi.html)

Toivonen, P. 2024. "Tämä on kansallinen hätätila", sanoo huumetyön ammattilainen nopeasti lisääntyneistä huumekuolemista. Yle Uutiset. 29.11.2024 Viitattu 11.1.2025 <https://yle.fi/a/74-20128002>

Työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. n.d. Tampereen yliopisto ja ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.1.2025 <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työterveyslaitos, Eettinen kuormitus. n.d. a. Viitattu 11.1.2025 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/eettinen-kuormitus-ja-sen-hallinta/mita-on-eettinen-kuormitus>

Työterveyslaitos, Todennäköinen työuupumus on lisääntynyt. 2.10.2024 Viitattu 11.1.2025 <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt>

Työterveyslaitos, Työhyvinvointi. n.d. b. Viitattu 28.2.2025 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työturvallisuuskeskus, Eettinen ja emotionaalinen kuormitus. n.d. a. Viitattu 11.1.2025 <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/eettinen-ja-emotionaalinen-kuormitus/>

Työturvallisuuskeskus, Fyysinen kuormittuminen ja työergonomia. n.d. b. Viitattu 6.1.2025 <https://ttk.fi/tyoturvaluus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyö/fyysinen-kuormittuminen-ja-tyoergonomia-2/>

Työturvallisuuskeskus, Lainsäädäntö toimivan työyhteisön tukena. n.d. c. Viitattu 9.1.2025 <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/lainsaadanto-toimivan-tyoyhteison-tukena/>

Työturvallisuuskeskus, Työhyvinvointi. n.d. d. Viitattu 6.1.2025 <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki 783/2002 Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Törnroos, M. 2015. Personality and Work Stress: The Role of Five-Factor Model Traits and Cynicism in Perceptions of Work Characteristics. Helsingin yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 2.3.2025 <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/6b9472af-ab2f-4664-9f27-f703a00b91d9/content>

Valtanen, T. 2024. Nuorten huumekuolemat ovat vakava ongelma Suomessa - "Kuolemia voitaisiin estää", sanoo asiantuntija. Yle Uutiset 31.8.2024 Viitattu 11.1.2025 <https://yle.fi/a/74-20108423>

Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Tuettu asuminen, työikäiset. Hyväksytty 17.2.2024a. Viitattu 8.1.2025 <https://www.varha.fi/fi/palveluhakemisto/tuettu-asuminen-tyoikaiset>

Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Yhteisöllinen asuminen, työkäiset.

Hyväksytty 17.12.2024b. Viitattu 8.1.2025

<https://www.varha.fi/fi/palveluhakemisto/yhteisollinen-asuminen-tyoikaiset>

## Kyselylomakkeen runko

### Tutkimus ohjaajan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä

Olet osallistumassa Turun ammattikorkeakoulussa opinnäytetyönä tehtävään tutkimukseen. Kysely on osa opinnäytetyötä, jossa selvitetään asumis- ja päihdepalveluissa työskentelevien ohjaajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kyselyssä selvitetään tekijöitä, jotka vahvistavat tai heikentävät työhyvinvointia, lisäävät kuormitusta sekä niitä keinoja, joilla työhyvinvointia voidaan tukea. Kysely jakautuu neljään eri osioon. Ensimmäisessä osiossa esitetään väittämiä työn kuormitustekijöistä ja työhyvinvoinnista. Toisen osion kysymykset liittyvät niihin tekijöihin, jotka lisäävät työhyvinvointia. Kolmannessa osiossa tutkitaan niitä tekijöitä, jotka heikentävät työhyvinvointia. Neljännessä ja viimeisessä osiossa tutkitaan niitä tekijöitä, joiden avulla voidaan vahvistaa työhyvinvointia. Vastaaminen kestää noin 10–15 minuuttia.

**Osallistuminen kyselyyn on täysin vapaaehtoista.** Voit keskeyttää vastaamisen milloin tahansa ilman seuraamuksia. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja, eikä vastauksista voida tunnistaa yksittäisiä vastaajia. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja niitä käytetään ainoastaan opinnäytetyön tutkimustarkoitukseen.

**Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi siihen, että vastauksia voidaan käyttää opinnäytetyössä tutkimuksen tulosten analysointiin ja esittämiseen.** Kaikki aineisto käsitellään tietosuojaa koskevien säännösten mukaisesti. Tutkimus noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuslupa on hankittu Luona Oy:ltä. Tietoja säilytetään opinnäytetyön valmistumiseen asti ja ne hävitetään tietoturvallisesti työn valmistuttua. Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika on helmikuu 2025.

Vastaajilla on oikeus pyytää lisätietoa tutkimuksesta ja vastausten käsittelystä. Kysymyksiä voi lähettää sähköpostitse osoitteeseen [ronja.turunen@edu.turkuamk.fi](mailto:ronja.turunen@edu.turkuamk.fi)

Kiitos ajastasi ja arvokkaasta panostuksesta tutkimukseen!

### Työhyvinvointiin ja työn kuormitukseen liittyviä väittämiä

Ensimmäisessä osiossa esitetään väittämiä liittyen työhyvinvointiin ja työn kuormitustekijöihin. Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1–5, jossa:

- 1 = Täysin eri mieltä
- 2 = Jokseenkin eri mieltä
- 3 = Ei samaa eikä eri mieltä
- 4 = Jokseenkin samaa mieltä
- 5 = Täysin samaa mieltä

**VÄITTÄMÄT**

1. Työssäni on usein tilanteita, jotka aiheuttavat emotionaalista kuormitusta.
2. Työssäni on usein tilanteita, jotka ovat eettisesti ristiriitaisia.
3. Työssäni on usein tilanteita, jotka aiheuttavat psykososiaalista kuormitusta.
4. Työssäni on usein tilanteita, jotka aiheuttavat fyysistä kuormitusta.
5. Työssäni on usein tilanteita, joissa joudun olemaan huolissani oman turvallisuuteni puolesta.
6. Tekemääni työtä voidaan pitää keskivertoa kuormittavana.
7. Työn kuormittavuus aiheuttaa minulle stressiä, ahdistusta tai muita kielteisiä olotiloja työajalla.
8. Työn kuormittavuus aiheuttaa minulle stressiä, ahdistusta tai muita kielteisiä olotiloja vapaa-ajalla.
9. Työolot (esim. fyysinen ympäristö, välineet) tukevat työhyvinvointiani.
10. Työyhteisön tuki (esim. kollegat, esihenkilö) edistävät hyvinvointiani.
11. Olen tietoinen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.
12. Pyrin vaikuttamaan aktiivisesti työhyvinvointiin sitä vahvistavasti.
13. Työntantajani pyrkii edistämään työhyvinvointia aktiivisesti.

**Työhyvinvointia tukevat tekijät**

Toisessa osiossa selvitetään niitä tekijöitä, jotka tukevat sinun työhyvinvointiasi kyselyyn vastaamisen ajankohtana. Voit valita jokaisessa vastauskohdassa enintään viisi vastausta.

1. Mitkä seuraavista tekijöistä tukevat erityisesti sinun työhyvinvointiasi yksilötasolla?
  - a. Hyvä fyysinen kunto
  - b. Säännöllinen liikunta
  - c. Riittävä uni ja lepo
  - d. Terveellinen ravitsemus
  - e. Työ- ja vapaa-ajan tasapaino
  - f. Mieluinen tekeminen vapaa-ajalla (Esim. harrastus)
  - g. Riittävät stressinhallintakeinot
  - h. Henkilökohtaiset verkostot (Esim. perhe, ystävät)
  - i. Muu...
2. Mitkä seuraavista asiakastyön tekijöistä tukevat erityisesti sinun työhyvinvointiasi?
  - a. Asiakastapaamiset
  - b. Hyvät asiakassuhteet
  - c. Selkeät tavoitteet asiakastyössä
  - d. Onnistumiset asiakastyössä
  - e. Ihmisten auttaminen ja vaikuttaminen heidän elämäänsä
  - f. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
  - g. Eettisten ristiriitatilanteiden parissa työskentely
  - h. Työn itsenäisyys ja päätöksentekomahdollisuus
  - i. Yksintyöskentely
  - j. Osallistuminen oman työn suunnitteluun
  - k. Työympäristö ja sen vaihtuvuus
  - l. Työn rytmi (Esim. päivien aikana kiire tai sen tuntu ei kasva liian suureksi)
  - m. Muu...
3. Mitkä seuraavista tekijöistä tukevat erityisesti sinun työhyvinvointiasi työpaikallasi?
  - a. Ergonomiset työtilat

- b. Riittävät resurssit
  - c. Realistiset ja selkeät tavoitteet
  - d. Hyvä työilmapiiri
  - e. Hyvät suhteet kollegoihin
  - f. Esihenkilön tuki
  - g. Avoin vuorovaikutus
  - h. Toimiva viestintä työyhteisössä
  - i. Riittävä perehdytys
  - j. Muu...
4. Mitkä Luonan tarjoamista tukitoimista ja palveluista tukevat erityisesti sinun työhyvinvointiasi?
- a. Säännölliset työnohjaustapaamiset
  - b. "1 to 1" esihenkilön kanssa
  - c. Säännölliset kehityskeskustelut esihenkilön kanssa
  - d. Työterveyshuolto ja mielenterveyspalvelut
  - e. Liikunta- ja virkistysedut
  - f. Onnistuneen työsuorituksen huomioiminen
  - g. Reilu ja motivoiva palkkaus
  - h. Luonan tarjoamat koulutukset
  - i. Työssä kehittymisen mahdollisuudet
  - j. Muu...
5. Tässä kohdassa voit halutessasi kirjoittaa lisää työhyvinvointiasi tukevista tekijöistä

### Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Kolmannessa osiossa selvitetään niitä tekijöitä, jotka heikentävät sinun työhyvinvointiasi kyselyyn vastaamisen ajankohtana. Voit valita jokaisessa vastauskohdassa enintään viisi vastausta.

1. Mitkä seuraavista tekijöistä heikentävät erityisesti sinun työhyvinvointiasi yksilötasolla?
- a. Heikko fyysinen kunto
  - b. Liikunnan puute
  - c. Riittämätön uni ja lepo
  - d. Huono ravitsemus
  - e. Työ- ja vapaa-ajan epäsuhde
  - f. Mieluisan vapaa-ajan tekemisen puute (Esim. Harrastus)
  - g. Stressinhallintakeinojen puute
  - h. Negatiivinen asennoituminen
  - i. Resilienssin vähäisyys (Psyykkinen selviytymiskyky)
  - j. Tuen puute henkilökohtaisista verkostoista
  - k. Muu...
2. Mitkä seuraavista asiakastyön tekijöistä heikentävät erityisesti sinun työhyvinvointiasi?
- a. Vaikeat asiakastapaamiset
  - b. Haastavat asiakassuhteet
  - c. Epäselvät tavoitteet asiakastyössä
  - d. Epäonnistumiset asiakastyössä
  - e. Yhteiskunnan ääri-ilmiöiden kanssa työskentely
  - f. Heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön
  - g. Työn itsenäisyys ja päätöksentekovastuu

- h. Heikot mahdollisuudet vaikuttaa oman työn suunnitteluun
  - i. Eettiset ristiriitatilanteet
  - j. Emotionaalisesti kuormittavat tilanteet
  - k. Fyysisesti kuormittavat tilanteet (Esim. työergonomian puute asiakastyössä tai siirtymissä)
  - l. Psykososiaalisesti kuormittavat tilanteet
  - m. Työn itsenäisyys ja päätöksentekomahdollisuus
  - n. Yksintyöskentely
  - o. Työympäristö ja sen vaihtuvuus
  - p. Uhkatilanteet tai niiden mahdollisuus
  - q. Työn rytmi (Päivien aikana kiire tai sen tuntu kasvaa liian suureksi)
  - r. Muu
3. Mitkä seuraavista tekijöistä heikentävät erityisesti sinun työhyvinvointiasi työpaikallasi?
- a. Epäergonomiset työtilat
  - b. Resurssien riittämättömyys
  - c. Epäselvät tavoitteet
  - d. Huono työilmapiiri
  - e. Huonot suhteet kollegoihin
  - f. Esihenkilön tuen puute
  - g. Toimimaton viestintä työyhteisössä
  - h. Epäonnistunut vuorovaikutus
  - i. Riittämätön perehdytys
  - j. Muu...
4. Tässä kohdassa voit halutessasi kirjoittaa lisää työhyvinvointiasi heikentävistä tekijöistä

### Työkyvyn vahvistaminen

Neljännessä ja viimeisessä osiossa selvitetään niitä tekijöitä, joiden avulla voidaan vahvistaa sinun työhyvinvointiasi kyselytutkimukseen vastaamisen ajankohtana. Voit valita jokaisessa vastauskohdassa enintään viisi vastausta

1. Miten voisit itse tukea omaa työhyvinvointiasi?
- a. Fyysisen kunnon parantaminen
  - b. Säännöllisen liikunnan lisääminen
  - c. Unen ja levon lisääminen
  - d. Ravinnon monipuolisuuden lisääminen
  - e. Työn ja vapaa-ajan tasapainottamisella
  - f. Mieluisan tekemisen lisääminen vapaa-ajalla
  - g. Stressinhallintakeinojen parantaminen
  - h. Positiivisen asennoitumisen lisääminen
  - i. Resilienssin vahvistaminen
  - j. Henkilökohtaisten verkostojen vahvistaminen
  - k. Muu...
2. Miten työhyvinvointiasi voitaisiin vahvistaa yksilötasolla?
- a. Stressin hallinnan tukeminen ja palautumisen edistäminen (Esim. koulutukset)
  - b. Tietoisuuden lisääminen työn kuormitustekijöistä ja niiden hallinnasta
  - c. Joustavat työajat
  - d. Etätyön mahdollisuus
  - e. Työn vaikutusmahdollisuuksien lisääminen

- f. Työn itsenäisyyden ja päätöksentekomahdollisuuksien lisääminen
  - g. Henkilökohtaisen kehityssuunnitelman luominen
  - h. Haastavien asiakastilanteiden käsittelyjen lisääminen
  - i. Uhka- tai vaaratilanteisiin valmistautuminen
  - j. Työn rytmin parantaminen
  - k. Muu...
3. Miten työhyvinvointiasi voitaisiin tukea työpaikallasi?
- a. Resurssien riittävyys
  - b. Johdonmukainen ja reilu esihenkilötyö
  - c. Avoin viestintä organisaation tavoitteista
  - d. Henkilöstömäärän optimointi suhteessa työkuormaan
  - e. Asiakastuntimäärän optimointi suhteessa työkuormaan
  - f. Mahdollisuus sijaisen hyödyntämiseen kiiretilanteissa
  - g. Pehdytyksen parantaminen
  - h. Säännölliset koulutukset
  - i. Tuki urakehitykseen ja ammatilliseen kasvuun
  - j. Mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon ja/tai omaan työhön organisaatiotasolla
  - k. Muu...
4. Miten työhyvinvointiasi voitaisiin kehittää työympäristössäsi?
- a. Hyvät työvälineet
  - b. Ergonomiset työtilat
  - c. Rauhalliset työskentelytilat
  - d. Turvallisuusprotokollat uhka- ja väkivaltatilanteiden varalta
  - e. Kollegiaalisen tuen kehittäminen
  - f. Toimivan tiimityön kehittäminen
  - g. Työilmapiirin kehittäminen
  - h. Vuorovaikutuksen kehittäminen
  - i. Palautumismahdollisuuksien varmistaminen tai lisääminen työpäivän aikana
  - j. Mahdollisuus käyttää työaika palauttaviin toimintoihin (Esim. mielekäs tekeminen)
  - k. Muu...
5. Mitä Luonan tarjoamista tukitoimista tai palveluista pidät työhyvinvoinnin kannalta sellaisina, että ne tulee pitää ennallaan tai niitä tulee kehittää? Voit tarkentaa seuraavassa kysymyksessä vastaustasi.
- a. Säännölliset työnohjaustapaamiset
  - b. "1 to 1" esihenkilön kanssa
  - c. Säännölliset kehityskeskustelut esihenkilön kanssa
  - d. Työterveyshuollon laajentaminen
  - e. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisääminen
  - f. Mielenterveyspalveluiden lisääminen
  - g. Liikunta- ja virkistysedut (Epassi)
  - h. Onnistuneen työsuorituksen huomioiminen
  - i. Palkkauksen parantaminen
  - j. Työssä kehittymisen mahdollisuudet
  - k. Virkistysmahdollisuudet (virkistysillat)
  - l. Muu...

6. Tässä kohdassa voit halutessasi kirjoittaa lisää siitä, miten työhyvinvointiasi ja työssäjaksamistasi voitaisiin tukea.

**Kiitos vastaamisesta!**

Arvostan suuresti aikaasi ja panostasi tähän kyselyyn. Vastauksesi ovat erittäin tärkeitä opinnäytetyön onnistumisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta. Kiitos, että autat edistämään asumis- ja päihdepalveluissa työskentelevien ohjaajien hyvinvointia Luonalla!

## Tilastollinen analyysi väittämistä

Taulukko 1. Tilastollinen analyysi väittämistä

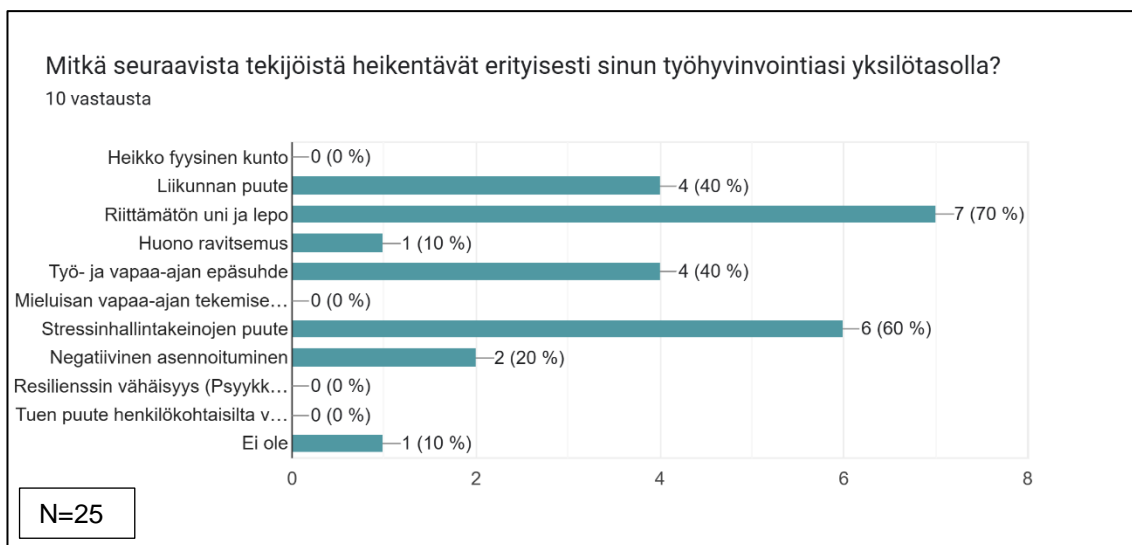
Väittämä	Keskiarvo	Mediaani	Moodi	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
Työssäni on usein tilanteita, jotka aiheuttavat emotionaalista kuormitusta.	3,6	4	4	0,663	2	4
Työssäni on usein tilanteita, jotka ovat eettisesti ristiriitaisia.	2,8	2,5	2	0,872	2	4
Työssäni on usein tilanteita, jotka aiheuttavat psykososiaalista kuormitusta.	3,7	4	4	0,781	2	4
Työssäni on usein tilanteita, jotka aiheuttavat fyysistä kuormitusta.	1,8	2	2	0,748	2	5
Työssäni on usein tilanteita, joissa joudun olemaan huolissani oman turvallisuuteni puolesta.	2,6	3	3	0,800	1	3
Tekemääni työtä voidaan pitää keskiarvoa kuormittavampana.	3,6	4	4	0,663	1	4
Työn kuormittavuus aiheuttaa minulle stressiä, ahdistusta tai muita kielteisiä olotiloja työajalla.	2,5	3	1	1,285	1	4
Työn kuormittavuus aiheuttaa minulle stressiä, ahdistusta tai muita kielteisiä olotiloja vapaa-ajalla.	2,2	2	1	1,249	1	4
Työolot (esim. fyysinen ympäristö, välineet) tukevat työhyvinvointiani.	4	4	4	0,775	1	4
Työyhteisön tuki (esim. kollegat, esihenkilö) edistää hyvinvointiani.	4,7	5	5	0,458	2	5
Olen tietoinen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.	4,6	5	5	0,663	4	5
Pyrin vaikuttamaan aktiivisesti työhyvinvointiin sitä vahvistavasti.	4	4	4	0,632	3	5
Työnantajani pyrkii edistämään työhyvinvointia aktiivisesti.	4,1	4	5	0,831	3	5

## Pylväsdiagrammit tutkimustuloksista

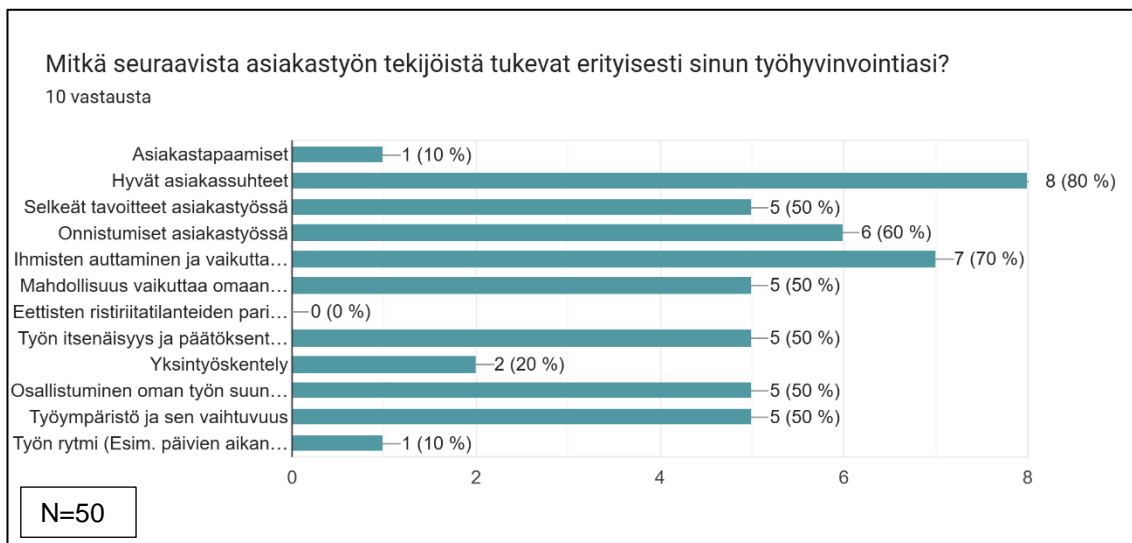
Taulukko 2. Työhyvinvointia tukevat yksilölliset tekijät



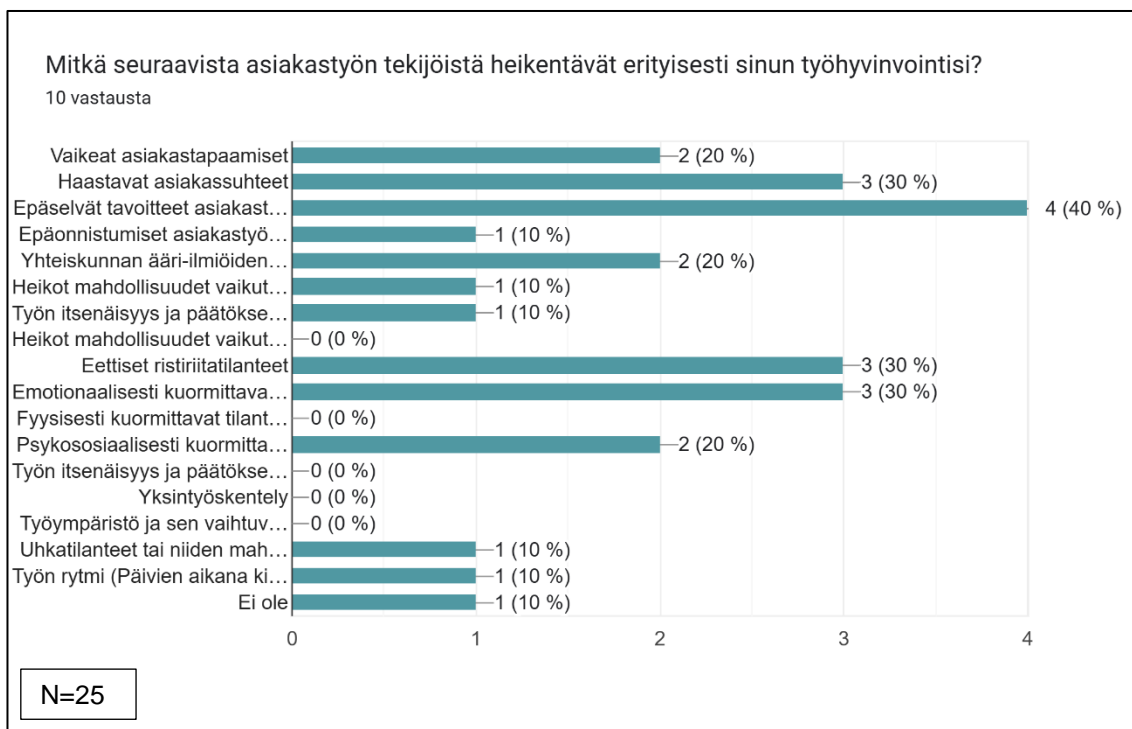
Taulukko 3. Työhyvinvointia heikentävä yksilötason tekijät



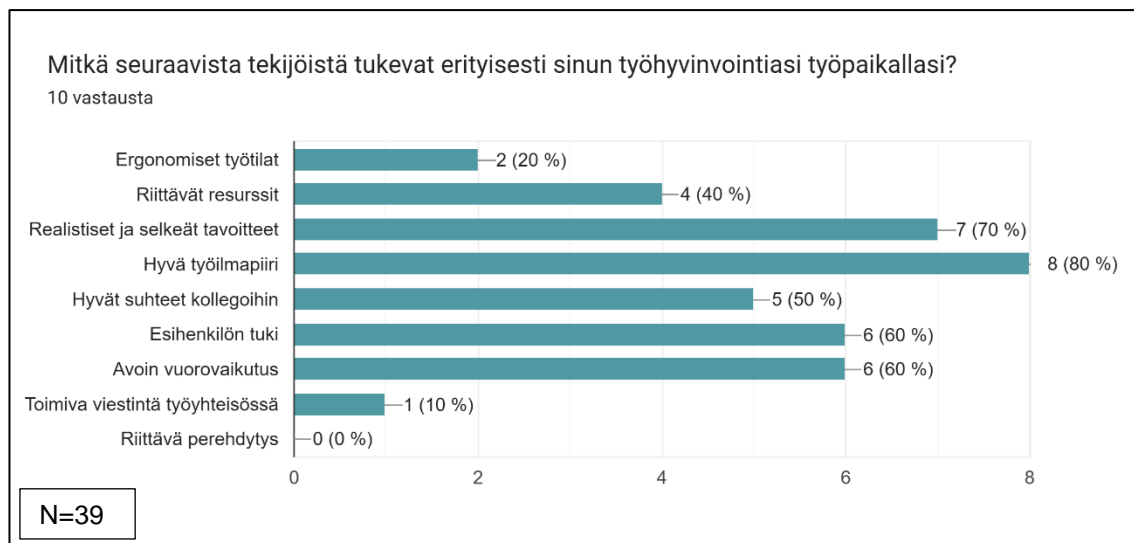
Taulukko 4. Työhyvinvointia tukevat asiakastyön tekijät



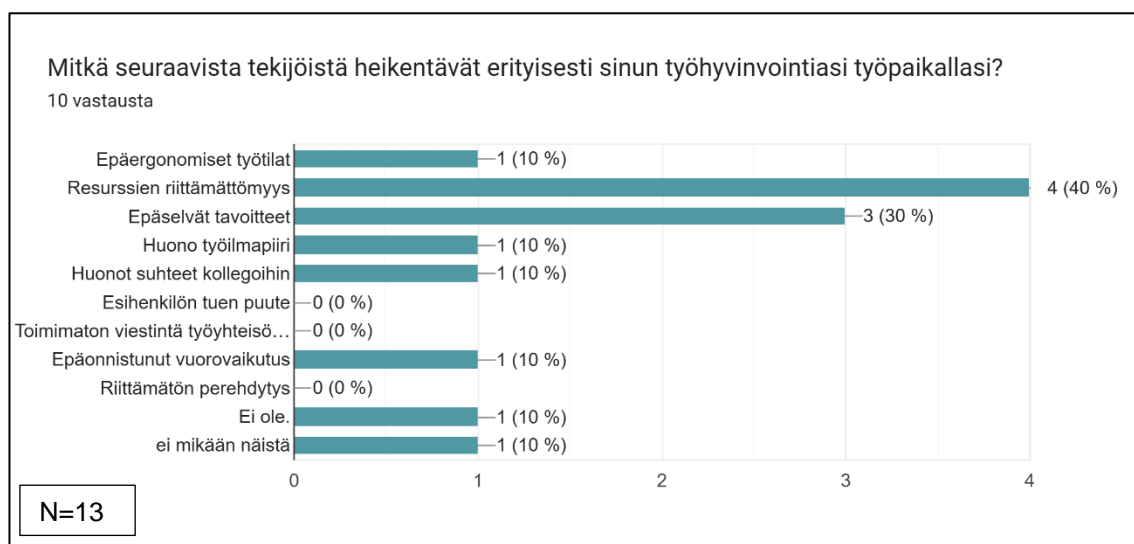
Taulukko 5. Työhyvinvointia heikentävät asiakastyön tekijät



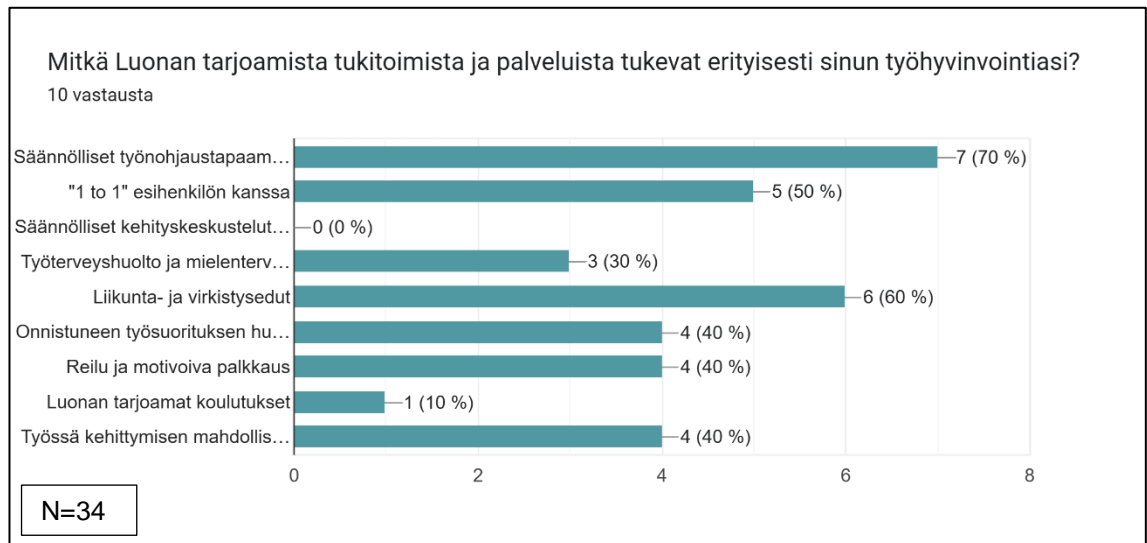
Taulukko 6. Työhyvinvointia tukevat tekijät työpaikalla



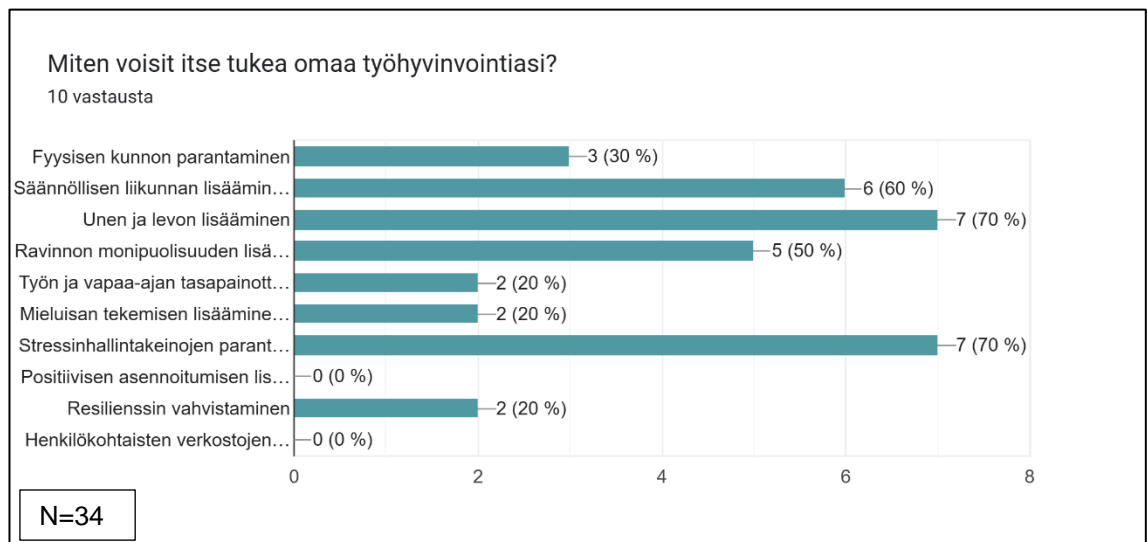
Taulukko 7. Työhyvinvointia heikentävät tekijät työpaikalla



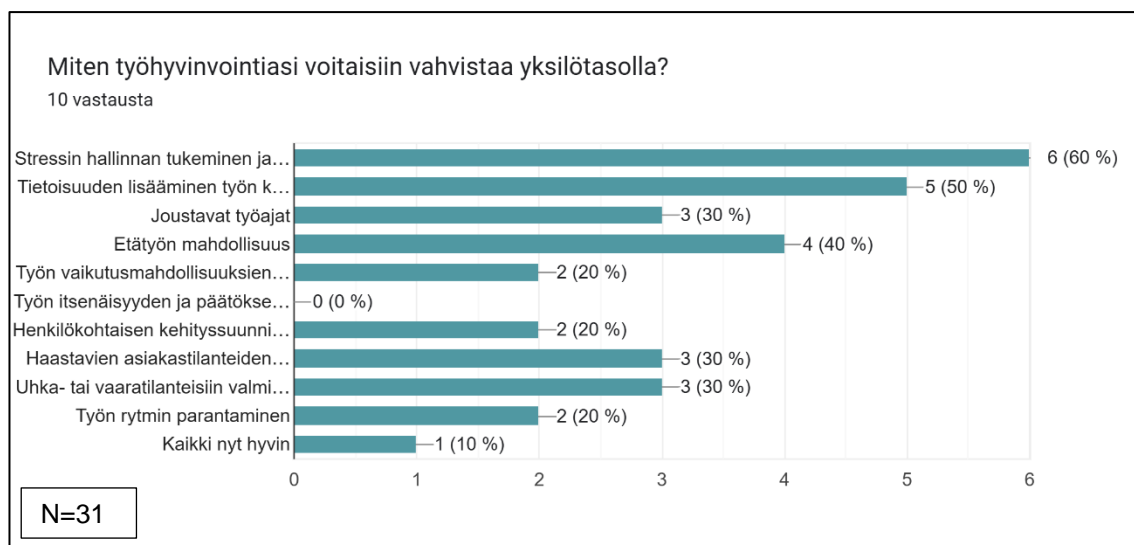
Taulukko 8. Työhyvinvointia tukevat tukitoimet ja palvelut



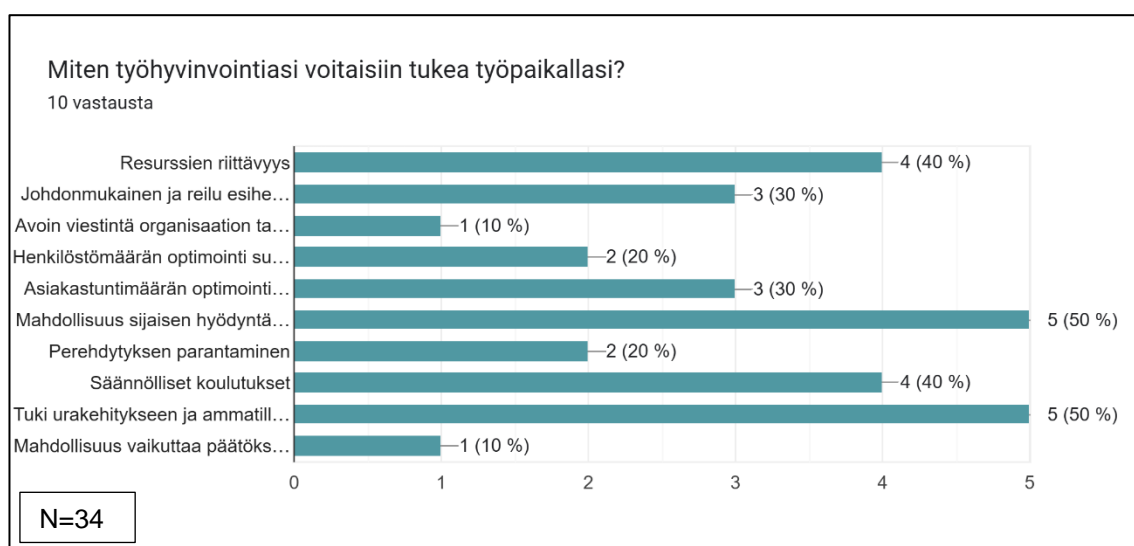
Taulukko 9. Työhyvinvoinnin tukeminen yksilötasolla



Taulukko 10. Työhyvinvoinnin tukeminen työnantajan näkökulmasta



Taulukko 11. Työhyvinvoinnin kehittäminen työympäristössä



Taulukko 12. Luonan tarjoamien tukitoimien ja palveluiden kehittäminen

