

## TYÖHYVINVOINTI JA ERIKOISDIAKONIA

Helsingin Diakonissalaitoksen päihdetyön yksikön henkilökunnan kokemuksia

Eero Peltomäki ja Henna Niemeläinen

Opinnäytetyö, kevät 2015

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hoitoalan koulutusohjelma

Diakonisen hoitotyön

suuntautumisvaihtoehto

Sairaanhoitaja (AMK) – diakonissa

## TIIVISTELMÄ

Peltomäki, Eero & Niemeläinen, Henna. Työhyvinvointi ja erikoisdiakonia. Helsingin Diakonissalaitoksen päihdetyön yksikön henkilökunnan kokemuksia. Helsinki, kevät 2015, 56 s., 1 liite. Diakonia-ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma, diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, sairaanhoitaja (AMK)-diakonissa.

Opinnäytetyössä selvitettiin sitä, miten erityispäihdetyössä työskentelevä hoitoyhteisö koee oman työhyvinvointinsa ja diakonisuuden työyhteisössään. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla (LIITE 1). Tutkimus on laadullinen ja perustuu teemahaastatteluista saatuun tietoon. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysi-menetelmää käyttäen.

Työyhteisössä voitiin yleisesti ottaen hyvin. Yhteisöllisyys tuki kokemusta myönteisestä työhyvinvoinnista. Yhteisöllisyyttä tukevana asiana nähtiin työtovereiden ja lähiesimiehen tuki sekä asiakastyön positiiviset puolet. Diakonia ilmeni työyhteisössä monimuotoisesti. Diakonia koettiin osaksi perustyötä tiedostettuna ja tiedostamattomana.

Työhyvinvoinnista ei työyhteisössä keskustella suoranaisesti. Hoitoalan työntekijät nähdään myötätuntouppumuksen riskiryhmänä, mutta työyhteisössä myötätuntouppumusta ei käsitellä juuri lainkaan. Hoitohenkilökunnasta vain osa tiesi ja ymmärsi Helsingin Diakonissalaitoksen arvoja.

Asiasanat: työhyvinvointi, hoitohenkilökunta, myötätuntouppumus, päihdetyö ja diakonia, teemahaastattelu, kvalitatiivinen tutkimus

## ABSTRACT

Peltomäki, Eero & Niemeläinen, Henna. Labor wellbeing and special diaconal work. Experiences of the Helsinki Deaconess Institute nursing staff. 56 p., 1 appendix. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2015. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Diaconal Nursing. Degree:Nurse.

The meaning of this thesis was to find out how the nursing staff working in the intoxicant sector experiences their labor wellbeing and how the special diaconal work appears in their workplace. The material for the thesis was collected by theme interviews (Appendix 1) to the nursing staff. The study is qualitative and is based on the results of the theme interviews. The material collected with the interviews was analyzed with content analysis.

The research shows that the nursing staff in general feels well in their workplace. The working community supported the labor wellbeing of the nursing staff. Colleagues, the supervisor and the positive sides of working with the clients supported the feeling of community. Diaconal work occurred in the working community in many ways. Diaconal work was seen as the part of the basic tasks in work.

The nursing staff doesn't directly discuss labor wellbeing in their work. The nursing staff is seen as one of the prime risk groups of compassion fatigue, despite of the fact there isn't hardly any discussion about the subject. A few of the nursing staff knew and understood the values of the Helsinki Deaconess Institute in their work.

Keywords: Labor wellbeing, nursing staff, compassion fatigue, Substance abuse work, diaconia, qualitative research and theme-centered interview.

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖHYVINVOINTI ERITYISPÄIHDETYÖSSÄ HELSINGIN DIAKONISSALAITOKSELLA .....	7
2.1	Päihdetyö Helsingin Diakonissalaitoksessa .....	7
2.2	Työhyvinvointi ja -pahoinvointi .....	8
2.3	Diakoniatyö .....	15
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	17
3.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite .....	17
3.2	Tutkimuskysymykset .....	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	18
4.1	Tutkimusympäristö .....	18
4.2	Aineistonkeruu .....	18
4.3	Aineiston analyysi .....	19
5	TUTKIMUSTULOKSET .....	22
5.1	Hoitohenkilökunnan kokemukset työhyvinvoinnista .....	22
5.2	Yhteisöllisyys työpaikalla .....	25
5.3	Työhyvinvoinnin kehittämisen kohteet työyhteisössä .....	27
5.4	Diakonian ilmentyminen työyhteisössä .....	32
6	TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELO .....	38
6.1	Miten erityispäihdetyössä työskentelevä hoitohenkilökunta kokee työhyvinvointinsa? .....	38
6.2	Myötätuntouupumuksen käsittelemättömyys .....	40
6.3	Miten diakonisuus ilmenee työyhteisössä? .....	41
7	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS .....	43
7.1	Tutkimuksen luotettavuus .....	43
7.2	Tutkimuksen eettisyys .....	44
8	POHDINTA .....	46

8.1 Johtopäätökset ja kehitysideat.....	46
8.2 Opinnäytetyöstä.....	47
8.3 Ammatillinen kasvu.....	48
LÄHTEET.....	50
LIITTEET.....	56
LIITE 1 Teemahaastattelu.....	56

## 1 JOHDANTO

Hoitohenkilökunnan työhyvinvointia on tutkittu ja tutkitaan Suomessa paljon. Työhyvinvointi vaatii jatkuvaa seurantaa, koska työyhteisöissä ja organisaatioissa tapahtuu jatkuvaa muutosta. Sosiaali- ja terveystieteiden muutokset ja henkilöstöresurssien vähentämiset ovat aiheuttaneet painetta ja stressiä työssä. (Lätti 2010, 3; Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002, 4.) Työhyvinvointia tutkittaessa huomioidaan usein vain negatiivisia puolia, ja tämä antaa kovin yksipuolisen kuvan työhyvinvoinnista Suomessa. (Rauramo 2008, 16.) Suomessa on myös työyhteisöjä, joissa voidaan hyvin. Tutkimusyksikkömme on yksi näistä. Hyvinvoivissa työyhteisöissä korostuu myönteinen kokemus yhteisöllisyydestä.

Halusimme selvittää yksittäisen yksikön hoitohenkilökunnan kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan, ja kaksoispätevytemme näkökulmasta tarkastelemme myös työntekijöiden kokemuksia diakonisuudesta. Tutkimuksemme tuloksia voidaan hyödyntää keskustelussa työhyvinvoinnista. Kuten tuloksissa esitämme, diakoniaa voidaan pitää kokonaisvaltaisen perustyön osa-alueena, koska kristillinen lähimmäisenrakkaus on osa ihmisyyttä ja hoitotyöhön kuuluu ihmisen henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen. Myötätuntouppumusta tutkitaan työhyvinvoinnin yhteydessä vain vähän, vaikka hoitoalan työntekijöitä pidetään myötätuntouppumuksen riskiryhmänä. Hoitoalalla työskentelevät kohtaavat ihmisten kärsimystä lähes päivittäin.

Ideoimme opinnäytetyömme itse, koska koimme tärkeäksi käsitellä kyseistä aihetta. Olemme häivyttäneet yhteistyökumppanimme nimen työyhteisön suojeleluun liittyvin perustein muotoon Helsingin diakonissalaitoksen päihdetyön yksikkö. Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, jossa käsitellään 11 hoitotyöntekijän kokemuksia työhyvinvoinnista ja yksikön diakonisuudesta.

## 2 TYÖHYVINVOINTI ERITYISPÄIHDETYÖSSÄ HELSINGIN DIAKONISSA-LAITOKSELLA

### 2.1 Päihdetyö Helsingin Diakonissalaitoksessa

Helsingin Diakonissalaitos on diakonisista arvoista ponnistava organisaatio ja rohkean diakonian edelläkävijä. Lisäksi Helsingin Diakonissalaitos kuvailee, että sillä on vahva sosiaalinen omatunto, ja että se on vaikeiden yhteiskunnallisten ongelmien asiantuntija. Nykyajan diakonian Helsingin Diakonissalaitos tiivistää kolmeen kohtaan:

1. Kristillinen lähimmäisenrakkaus on diakonian voimanlähde
2. Diakonian kärki on siellä missä hätä ja häpeä ovat suurimmat
3. Diakoniaa ei kukaan jaksakaan tehdä yksin – yhteisö kantaa

Helsingin Diakonissalaitos on jo lähes 150 vuotta työskennellyt heikoimmassa asemassa olevien parissa. Päihdetyön palvelut ovat yksi merkittävä osa-alue diakonissalaitoksen toiminnassa. Päihdetyötä tehdään laajasti eri-ikäisten päihderiippuvaisten parissa. Päihdepalveluissa on tarjolla neuvontaa, hoitoa ja kuntoutusta alkoholin, huumeiden ja lääkkeiden väärinkäyttäjille. (Helsingin Diakonissalaitos i.a.)

Suomessa huumeiden käyttäjille suunnattujen erityispäihdetyön yksiköiden määrä kymmenkertaistui 1990-luvun lopulta lähtien. Syinä olivat huumeiden käytön selvä lisääntyminen, uusien huumeiden tulo markkinoille, suonensisäisten huumeiden käytön yleistyminen, Hiv-infektioiden ja hepatiittien lisääntynyt leviäminen sekä opiaattien käytöstä johtuneiden huumekuolemien lisääntyminen. (Kaukonen 2001, 122.) Helsingin Diakonissalaitos perusti erityisyksiköitä tarpeen lisääntyessä.

Tutkimuskohteena oleva päihdetyön yksikkö kuuluu huumehoitotyön piiriin, jossa toteutetaan sekä ehkäisevää että korjaavaa päihdetyötä. Korjaavan päihdetyön palveluita järjestetään eri kunnissa eri tavalla. Kunnilla on mahdollisuus järjestää päihdepalveluita itse, yhdessä muiden kuntien kanssa tai ostaa palve-

lut palveluita tarjoavilta säätiöiltä, kuten Helsingin Diakonissalaitokselta, järjestöiltä tai yksityisiltä palvelun tuottajilta. Korjaavan päihdetyön palveluita voivat olla muun muassa avohoito, laitoshoido, asumis- ja muut tukipalvelut, matalan kynnyksen hoitopalvelut ja vankiloiden päihdepalvelut. Ehkäisevän päihdetyön tavoitteina on lisätä terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia edistämällä päihdeettömiä elämäntapoja, ehkäisemällä ja vähentämällä päihdehaittoja. (Havio, Inkinen & Partanen 2008, 99–102, 122; Kaukonen 2001, 105; Stakes 2006, 6, 32.)

Päihdetyöntekijät kuulevat ja keskustelevat paljon asiakkaan elämäntilanteesta, tavoitteista, voimavaroista, muutoshalukkuudesta, ihmissuhteista, toivosta ja vastuunottamisesta. Tärkeitä aiheita, joita myös tulee esiin, ovat tunteet yleisesti, retkahdus, omat ratkaisut, päihteenkäyttötilanteet, rajat ja riippuvuus. Keskustelut voivat herättää voimakasta myötätunnon tunnetta. Päihdetyössä tarkoituksena on auttaa asiakasta silloin, kun se ei häneltä itse onnistu. Apua annetaan niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen ongelmaan. (Havio ym. 2008, 13–14.)

## 2.2 Työhyvinvointi ja -pahoinvointi

### 2.2.1 Työhyvinvointi ja yhteisöllisyys

Työhyvinvointi on jokaiselle henkilökohtainen asia ja kokemus, jonka kukin määrittelee itse. Monet kokevat työn hyvinvoinnin lähteeksi ja osaksi ammatti-identiteettiä. Työ, hyvinvointi ja työssä jaksaminen liittyvät myös ilmiöinä toisiinsa. Parhaimmassa tapauksessa työ tukee ihmisen hyvinvointia ja tekee elämästä merkityksellisen. Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa työturvallisuutta, tasapainoa ja hyvinvointia työssä ja arkielämässä, työtyytyväisyyttä, motivaatiota, työn imua, terveellisiä elämäntapoja, työstressiä, arvostusta tekemästään työstä, työssä jaksamista, työyhteisön toimintakykyä, omaa työkykyä, töiden organisointia, ammattitaitoa sekä osaamista. Joistakin asioista työntekijä vastaa itse, joihinkin seikkoihin voidaan työyhteisön ja esimiestason toiminnalla vaikuttaa. (Etera i.a.; Rauramo 2008, 9–11; Virtanen & Sinokki 2014, 9.)

Työssä jaksaminen on edellytys pitkälle työuralle. Ihminen tarvitsee sopivassa suhteessa kuormittavuutta ja palautumista jaksakseen paremmin. Jaksamista voidaan kuvata akselina, jonka toisessa päässä on työssään jaksava ja toisessa päässään työhönsä uupunut ihminen. Toiselle työssä jatkuvasti eteen tulevat uudet haasteet ovat työn paras anti ja toiselle työssä jaksamista heikentävä tekijä. (Rauramo 2008, 38–39.)

Työhyvinvoinnissa eräänä oleellisena asiana voidaan pitää työn ja vapaa-ajan harmonisuutta. Tähän harmonisuuteen pääsemisessä auttavat seuraavat asiat: terveelliset elämäntavat, oppimiskokemukset, mielekkäät vapaa-ajan harrastukset, läheiset ihmissuhteet sekä terveellinen ja innostava työ. Työhyvinvointiin tärkeinä tekijöinä voidaan pitää työyhteisöä ja kaikkia sen jäseniä sekä työilmapiiriä, joka vaikuttaa mielialaan ja innostuksen tasoon työssä. Kokemukset myönteisestä vuorovaikutuksesta, työmäärän kohtuullisuudesta ja selviytymiskeinojen riittävydestä lisäävät hyvinvointia työpaikalla. (Paasivaara & Nikkilä 2010,8–9.)

Aikaisemmin eri työorganisaatioissa oli käytössä TYKY- eli työkykyä ylläpitävää toimintaa, nykyisin puhutaan enemmän TYHY- eli työhyvinvointia edistävästä toiminnasta. TYKY- ja TYHY-toiminnan tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia työssä. Aina työyhteisön omat voimavarat eivät riitä työhön liittyvien ongelmien ratkaisemiseen, jolloin on parempi kääntyä asiantuntijoiden puoleen. (Rauramo 2008, 24; 26.)

Rauramo (2008) on kehittänyt työhyvinvoinnin portaat -mallin, joka pohjautuu Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan: malli mahdollistaa työssä jaksamisen kehittämisen esimies- ja työntekijätasoilla yhdessä ja erikseen. Työhyvinvoinnin portaissa on viisi askelmaa, psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Jotta ihminen voi kokea hyvinvointia työssä ja arjessa, kaikkien näiden viiden tarpeen tulisi olla tyydytettyjä. Työhyvinvoinnin portaat -mallin pohjalta tehdään jatkotutkimustyötä muun muassa Kuopion yliopistolla (Rauramo 2008, 11).

Yhteisöllisyydelle ei ole yhtä tarkkaa määritelmää. Yhteisöllisyyden nähdään syntyvän yhteisistä arvoista, jotka yhteisöön kuuluvat ovat sopineet keskenään. Näillä arvoilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi asiakaslähtöistä työtapaa, jossa asiakkaan mukaan ottaminen hoitotyöhön on osa hoitotyötä. Yhteisöllisyys on myös yhteen kuulumista ja yhteen hiileen puhaltamista. Yhteisöllisyys on muuttunut käsitteenä työyhteisöissä. Aikaisemmin työyhteisöissä vaikuttanut vahva hierarkiajako ja johdon keskeisyys on väistynyt viime vuosina yhteisöllisyyden tieltä. Yhteisöllisyydessä korostuu voimavarapohjainen työntekijä, joka ei elä pelkästään ammatilleen vaan myös työyhteisölleen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 14–15; 21–22.)

Yhteisöllisyys voidaan jakaa myönteiseen ja kielteiseen yhteisöllisyyteen. Myönteinen yhteisöllisyys voi olla tärkeä voimanlähde ja parhaimmillaan tukea terveyttä, hyvinvointia oppimista ja työn tuloksellisuutta. Myönteinen yhteisöllisyys hyväksyy työntekijöiden väliset eroavaisuudet ja samalla auttaa myös jokaista tuomaan ilmi omaa yksilöllisyyttään. Erilaisuuden kautta yhteisössä syntyy uutta energiaa, millä uutta voidaan rakentaa. Myönteinen yhteisöllisyys luo myös helpommaksi joukkoon kuulumisen, toimintaan osallistumisen ja luovan toiminnan suorittamisen niin yksin kuin ryhmissäkin. Kielteisessä yhteisöllisyydessä esiintyvät yksilöllisen erilaisuuden uhraaminen yhteisen näkemyksen eduksi. Kielteinen yhteisöllisyys siis korostuu siis liiallisena samanmielisyysnä. Tällöin uhkana onkin kielteisyyden vaikutus työyhteisön vuorovaikutukseen. Yksilön identiteetin rikkauden ja yksilöllisten taitojen hävitessä myös työyhteisön yhteisöllisyys voi kärsiä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5; 49–50.)

### 2.2.2 Aikaisempia tutkimuksia työhyvinvoinnista

Työhyvinvointiin liittyvä julkinen keskustelu painottuu usein erilaisiin työpahoinvoinnin muotoihin. Ongelmalähtöinen työhyvinvoinnin tutkiminen antaa yksipuolisen kuvan työhyvinvoinnista, eikä juuri anna keinoja sen kehittämiseksi. Julkisessa keskustelussa ja tutkimuksissa tulisi Rauramon (2008, 16) mukaan keskittyä työhyvinvoinnin myönteisiin tekijöihin, jotta työhyvinvointia voitaisiin nähdä monipuolisemmin.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja laajasti useilla aloilla. Samanaikaisesti se on asia, joka vaatii jatkuvaa seuranta. Työhyvinvointi tutkimuksissa usein otetaan yksittäinen työhyvinvoinnin osatekijä käsittelyyn ja pyritään selvittämään voiko tämä yksittäinen tekijä, kuten perehdytys tai työnohjaus, vaikuttaa ratkaisevasti työhyvinvointiin. Vain muutamassa työhyvinvointi tutkimuksessa otetaan huomioon se, että työhyvinvointi on moninainen ilmiö, johon vaikuttaa monta eri tekijää. (Kilpeläinen & Salonen 2012; Onnismaa 2010; Mäki-Pollari 2011; Parvi 2013; Kytölä 2008; Tilander 2010; Hyvärinen 2012; Kaarlela 2013; Helistö 2012; Työterveyslaitos 2014; yms.)

Yhä useampi työyhteisö Suomessa voi huonosti ja se usein näkyy toistuvina sairauspoissaoloina. Yhä useampi työntekijä jää työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveysongelmista johtuen, vaikka muuten suomalaiset ovat terveempiä kuin koskaan aiemmin. Erityistä huomiota tutkimuksissa ja työelämään liittyvissä analyyseissä kiinnitetään sosiaali- ja terveysalaan, koska nämä alat näyttävät olevan suurimman paineen alla tulevaisuudessa. (Rauramo 2007, 5; Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki & Hintikka 2006, 11; Lätti 2010, 3.)

Työhyvinvointia on tutkittu ja selvitetty muun muassa Hyvinvointia sairaalatyöhön – terveydenhoitoalan kehittämishankkeen yhteydessä. Hanke toteutettiin vuosina 2004–2006 Tampereella ja oli kohdistettu sairaalaympäristöissä työtään tekeville hoitajille ja esimiehille. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli työhyvinvointia tukevien käytäntöjen kehittäminen ja eteenpäin vieminen sairaalaympäristössä. (Kivimäki ym. 2006.)

Kunta 10, Sairaalahenkilöstön hyvinvointi ja Tilapäisenä kunnan työssä -pitkittäistutkimuksien tuloksista on tehty yhteinen väliraportti vuonna 2002. Tutkimuksissa selvitettiin kuntien ja sairaaloiden henkilöstön työhyvinvointia. Tutkimusten sen hetkisistä tuloksista selvisi, että työhyvinvoinnin tila kunnissa ja sairaaloissa oli kehittymässä kielteiseen suuntaan. Hyvinvoinnin häiriöt ja halukkuus luopua työstä olivat lisääntyneet muutamassa vuodessa kaikissa ikäryhmissä. Lisäksi sairauspoissaolot olivat nopeassa kasvussa. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että julkisen sektorin tehostaminen oli myötävaikuttanut henkilöstön terveyden heikkenemiseen. Kun toimintaa tehostettiin ja henkilökuntaa vähennettiin, ei kyetty samanaikaisesti huolehtimaan työelämän hyvästä laadusta. Myös työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhyvinvointiin olivat heikentyneet. (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002, 4.) Kunta10 ja Sairaalahenkilöstön hyvinvointi -pitkittäistutkimukset jatkuvat yhä. Näissä tutkimuksissa on selvinnyt, että kunta-alalla sairauspoissaolojen määrä on laskenut merkittävästi ja terveysalalla työtyytyväisyys on lisääntynyt 2000-luvun aikana merkittävästi. Pitkittäistutkimukset ovat olleet hyödyksi työhyvinvoinnin kehittämisessä positiivisempaan suuntaan. (Työterveyslaitos 2014; Kuntatyönantajat 2014; Lätti 2010, 11.)

Lääkäreiden ja sairaanhoitajien työhyvinvointia on tutkittu laajalla kohorttitutkimuksella. Tutkimuksen tulosten mukaan hoitajat ovat yleisesti tyytyväisiä työhönsä, mutta halukkuus siirtyä eläkkeelle tai osa-aikatyöhön oli tyytyväisyydestä huolimatta suuri. Mielenterveyden häiriöt näyttäytyivät sekä lääkäreillä että sairaanhoitajilla suurimpana syynä jäädä työttömäksi. (Heponiemi ym. 2008, 24.)

Kuopion yliopistolliseen sairaalaan toteutettiin vuosina 2004–2006 työnohjaushanke. Hankkeeseen osallistuneille sairaanhoitajille toteutettiin kysely työnohjauksesta ja työhyvinvoinnista vuonna 2007. Tutkimuksen mukaan työnohjauksella voidaan vaikuttaa sairaanhoitajien työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Hyvällä työnohjauksella nähtiin olevan pieni mahdollisuus jopa lievittää työntekijän työuupumusta ja -stressiä. (Haapala 2012, 71.)

Suomalaisten nuorten sairaanhoitajien aikomuksia lähteä ammatista on tutkinut Mervi Flinkman (2014). Tutkimuksessa kerättiin tietoa, mitkä tekijät vaikuttivat

lähtöaikomuksiin alle 30-vuotialla sairaanhoitajilla. Vaikuttavimmat tekijät ammatista lähtöön olivat: odotukset työympäristöstä eivät vastanneet todellisuutta, ammatti valittu toissijaisena ja mentoroinnin puute.

### 2.2.3 Työuupumus

Yleisesti ottaen uupuminen on prosessi, joka kehittyy asteittain ja loppua kohden voimistuu. Negatiivinen, pitkään jatkunut työstressi voi johtaa uupumiseen työssä ja lopulta loppuun palamiseen. Stressi ei johdu vain ympäristö- tai tilanetekijöistä, vaan ihmisen tulkinta stressin aiheuttajasta luo itse tunteen stressistä. Työstressiä lisääviä tekijöitä työpaikalla ovat muun muassa vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, työn ylimitoitettut vaatimukset, itseltään liikaa vaatiminen sekä organisaatioihin ja yhteiskuntaan liittyvät muutosprosessit. (Nissinen 2007, 38–42.)

Sairaanhoitajilla työuupumus nähdään yhtenä suurimmista terveyshaitoista ja sen ennaltaehkäisy on tärkeässä osassa sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ylläpitoa ajatellen (Lätti 2010, 11). Työhönsä uupuneella on vaikeuksia pystyä vastaanottamaan ja oppimaan uutta tietoa ja käytäntöjä, tällöin henkilö ei voi antaa täyttä työpanostaan ja voi vaikuttaa työyhteisöön ja omaan ammattitaitoonsa negatiivisesti. Uupunut työntekijä voi kokea usein itsensä kyvyttömäksi eri ongelmatilanteiden edessä. (Tuomivaara, Hynninen, Leppänen, Lundell & Tuominen 2005, 45–46).

### 2.2.4 Myötätuntouupumus

Myötätuntouupumus on yksi työuupumuksen laji, jota koetaan paljon auttamistyötä tehtävillä aloilla (Nissinen 2013, 108). Myötätuntouupumuksen käsittelyyn suhtaudutaan kielteisesti, koska normaaleista arkielämän ilmiöistä ei tahdota tehdä häiriöitä. Ihmiset kokevat elämässään vaikeita tunnetiloja ja silti elämä voi jatkua. Auttamistyötä tekevien tulisi ottaa myötätuntouupumus vakavasti. Myö-

tätunnon uuvuttavuutta voidaan pitää auttamistyössä luonnollisena osana, kun kohtaaminen on aitoa. Se ei siis kerro auttajan epäonnistumisesta, päinvastoin. Auttaja tarvitsee erityistä tukea kärsimyksen ja raadollisuuden vastaanottamiseen säilyttääkseen oman työkykynsä. Peruskoulutus ja pitkä työkokemus eivät yksinään suojaa auttajaa myötätuntostressin kertymiseltä. (Nissinen 2007, 12–14.)

Mathieu (2012) käy kirjassaan *The Compassion fatigue workbook: Creative tools for transforming compassion fatigue and vicarious traumatization* läpi eri metodeja ja itsehoitomenetelmiä, kuinka henkilöt, jotka joutuvat työtehtävissään altistumaan myötätuntouupumukselle ja sijaiskärsimykselle, voivat käsitellä näistä tekijöistä heränneitä tunteita ja ajatuksia. Mathieu toteaa, että myötätuntouupumuksen kertymiseltä ei voi välttyä. Kyseessä on prosessi, mikä kasvaa vähitellen työuran karttuessa. On tärkeää, että auttajat osaavat auttaa myös itseään.

Todaro-Franceschi (2013) teoksessaan *Compassion fatigue and burnout in nursing: Enhancing professional quality of life* tuo esille myötätunnon olennaisuuden hoitotyössä ja hoitotyöntekijän työtavoissa. Kuten Mathieu ja Nissinen toteavat, myös Todaro-Franceschi yhtyy mielipiteeseen siitä, että myötätuntouupumusta käsittelyyn suhtaudutaan kielteisesti, vaikka kyseessä on ajankohmainen ongelma. Hoitotyöntekijöiden työn vaativuus on kasvanut paljon viimeisten vuosien aikana. Myötätuntouupumuksen huomiointi ja myöntäminen aikaisessa vaiheessa ovat suoraan sidoksissa myös kuntoutumiseen myötätuntouupumuksesta. Myös Todaro-Franceschi toteaa, että myös hoitotyöntekijän tulee antaa aikaa itselleen ja muistaa pitää itsestään huolta samalla tavoin kuin omista potilaistaan.

Suomessa myötätuntouupumusta on tutkittu varsin vähän. Sairaanhoidajien työhyvinvointitutkimuksissa on kiinnitetty huomiota työuupumukseen ja työtyytyväisyyteen, työn imuun ja työssä jaksamiseen, mutta myötätuntouupumusta ei ole huomioitu. Kriisi- ja diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnin yhteydessä on tutkittu myös myötätuntouupumusta (Arffman 2011; Oittinen 2011).

### 2.2.5 Ehkäisevä työterveys

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) määrää jokaisen työnantajan järjestämään työterveyshuollon palvelut työntekijöilleen. Työterveyshuollon tarkoituksena on ehkäistä ja torjua työstä tai työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja sekä -haittoja. Työ voi tukea tai heikentää terveyttä, joten työterveyshuollon palvelut ovat hyvin tärkeitä. Työterveyshuollon tehtävinä ovat muun muassa työntekijöiden perusterveydenhuollosta huolehtiminen, työyhteisöjen ja -olosuhteiden kehittäminen työpaikkaselvityksien kautta sekä työkykyä arvioivat ja sen ylläpitoa lisäävät toimet. (Manninen, Peurala, Pulkkinen-Närhi, Rautio & Husman 2007.)

Työterveyshuollossa tehdään työntekijöille terveystarkastuksia lain edellyttämällä tavalla. Terveystarkastusten yhteydessä selvitetään työntekijöiden terveydentilaa, työkykyä, työtä, työolosuhteita ja työyhteisön toimivuutta. Näillä selvityksillä pyritään tunnistamaan työperäisten sairauksien oireita sekä ehkäisemään niitä ohjeilla, neuvoilla ja seurannalla. (Manninen ym. 2007.)

### 2.3 Diakoniatyö

Diakonia perustuu kristilliseen uskoon ja rakkauteen. Diakonia on heikoimpien auttamista ja niiden, jotka ovat vaarassa jäädä muun avun ulkopuolelle (Gothóni, Helosvuori, Kuusimäki & Puuska 2012, 7). Diakonia on palvelua mikä ilmenee lähimmäisen rakastamisessa (Kuusimäki 2012, 22). Kristillinen lähimmäisenrakkaus on välittämistä, pyyteetöntä auttamista, kokonaisvaltaista kohtaamista ja läsnäoloa. Diakonialla tarkoitetaan pyyteetöntä auttamista, kokonaisvaltaisuutta, sielunhoidollisuutta ja elimellistä yhteyttä jumalanpalvelukseen. Diakoniaa tarvitaan yhteiskunnan sosiaali- ja terveyshuollon rinnalla. Vaikka nykyisin sosiaali- ja terveyshuollossa pyritään ihmisen kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen, hengellistä ulottuvuutta ei riittävästi kaikissa tilanteissa oteta huomioon. Diakonia tarjoaa kokonaisvaltaisen kohtaamisen silloinkin, kun muut toimijat sen unohtavat. (Veikkola 2001, 118–119.)

Diakoniaan liittyy solidaarisuuden käsite, joka tarkoittaa yhteisvastuuta ja heikoimmassa olevan todellista kohtaamista, rinnalla kulkemista. Diakoniatyössä perustehtävänä nähdään ihmisen kokonaisvaltainen auttaminen, kuten hengellinen, henkinen, aineellinen ja sosiaalinen tukeminen sekä ihmisen vastuullisuuden ja toimintakyvyn tukeminen. Diakoniatyöntekijän ydinosaamiseksi katsotaankin neljä ulottuvuutta; hengellisen työn osaaminen, diakonisen asiakastyön osaaminen, kirkon organisaatio- ja kehittämisosaaminen sekä yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. Työtä tehdään yhteistyössä sosiaali- ja terveysalan toimijoiden kanssa ja toteutetaan yksilön, perheen, ryhmän tai yhteisön kanssa. (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 36–37; 40.)

Diakoniatyö on kokonaisvaltaista kohtaamista ja sielunhoidollisen diakonian korostamista. Diakoniatyö painottuu eri seurakunnissa eri tavoin. Joissakin seurakunnissa diakoniatyö on selkeästi sielunhoidolliseen työhön painottuvaa sekä toisissa keskitytään kriisiasiakkaisiin ja heidän taloudelliseen avustamiseen. Näiden kahden ääripään välillä on erilaisia painotuksia. Diakoniatyön toimenkuva on muuttunut vuosien varrella: diakoniatyöllä ei ole nykyään niinkään selkeää asemaa yhteiskunnassa, vaan toimii kirkon intressien jatkeena. (Malkavaara 2007, 110–120.)

Diakoniatyötä toteutetaan yleisesti seurakunnista käsin, mutta esimerkiksi Helsingin Diakonissalaitoksella sielunhoidon palvelut ovat perustamisesta lähtien kuuluneet osaksi palveluiden tarjontaa. Helsingin Diakonissalaitoksella on oma sielunhoito- ja yhteisöpalveluiden tiimi, joka koostuu diakoniatyöntekijöistä ja pastoreista. He tarjoavat sielunhoidollisia palveluita asiakkaille, omaisille ja henkilökunnalle organisaation sisällä. Diakoniatyöntekijät ja pastorit vierailevat eri yksiköissä ja pitävät ryhmiä, hartaushetkiä sekä tarjoavat aikaa keskustelulle ja läsnäololle asiakkaiden vakaumuksia kunnioittaen. (Helsingin Diakonissalaitos i.a.)

### 3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

#### 3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla erityispäihdetyössä Helsingin Diakonissalaitoksella työskentelevien hoitotyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja diakonisuuden esiintymisestä työyhteisössään. Tavoitteena on saada tietoa tekijöistä, jotka vaikuttavat erityispäihdetyöntekijän työhyvinvointiin ja toisaalta siitä, miten hoitotyöntekijät kokevat diakonisuuden osaksi työyhteisöään. Tätä tietoa voidaan hyödyntää jatkotutkimuksissa, jotka käsittelevät päihdetyöntekijöiden työhyvinvointia ja etenkin diakonisuuden esiintyvyyttä hoitotyössä käsittelevissä tutkimuksissa.

#### 3.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme täsmentyneet tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten erityispäihdetyössä työskentelevä hoitohenkilökunta kokee työhyvinvointinsa?
2. Miten diakonisuus ilmenee työyhteisössä?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimusympäristö

Tutkimusympäristönä toimi Helsingin Diakonissalaitoksen huumetyön piiriin kuuluva erityispäihdetyön yksikkö. Yksikön asiakkailta ei vaadita päihteettömyyttä. Yksikössä korostuu moniammatillinen työyhteisö ja yhteisöllisyys. Tutkimukseemme olemme haastatelleet ainoastaan hoitotyöntekijöitä. Olemme haastatelleet 11:ta yksikön työntekijää, joista yhtä erillisluvalla.

Haastattelut tehtiin tutkimusyksikössä työntekijöiden työaikana. Haastatteluja varten oli varattu yksi huone. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina. Kaikki haastattelut suoritettiin kahtena eri päivänä. Haastattelujen pituus vaihteli 15 minuutista 45 minuuttiin.

### 4.2 Aineistonkeruu

Tutkimuksessa käytetty aineisto kerättiin haastattelemalla 11 yksikössä työskentelevää hoitotyöntekijää. Haastattelut tehtiin teemahaastatteluina käyttäen tutkimusta varten luotua teemahaastattelurunkoa (LIITE 1). Haastattelut tallennettiin sanelukoneella ja litteroitiin. Tehdessämme teemahaastattelurunkoa saimme neuvoja ohjaavalta opettajaltamme. Tahdoimme teemahaastattelussa käsitellä työhyvinvoinnin nykytilaa, sen ylläpitämistä ja kehittämistä. Kirkon diakonian viran pätevyyden ja oman mielenkiintomme vuoksi tahdoimme myös tutkia diakoniaa ja sen ilmenemistä työyhteisössä. Erityisesti haastatteluiden tekeminen diakoniasta oli mielenkiintoista, koska yhteistyökumppanimme oli Helsingin Diakonissalaitos. Diakoniaa käsittelevässä teemassa yhdistimme työntekijöiden omat kokemukset ja näkemykset diakoniasta, työyhteisön kokemuksiin vierailevan diakoniatyöntekijän vaikutuksesta hoitotyöhön.

Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun, koska työhyvinvointi on hyvin henkilökohtaisesti määriteltävissä oleva asia ja arvo. Arvelimme yksilöhaastatteluiden olevan paras ja luontevin tapa käsitellä aihetta ja tietoa.

Sovimme työyhteisön kanssa kaksi eri haastattelupäivää, jolloin haastattelimme niitä työntekijöitä, jotka pystyvät ja tahtovat osallistua haastattelututkimukseen. Kaikilta tutkimukseen osallistuneilta työntekijöiltä pyydettiin kirjallinen lupa sekä kerrottiin tutkimuksen keskeytymahdollisuudesta.

Haastattelut tallennettiin sanelimella, jonka jälkeen aineisto litteroitiin. Emme litteroineet toistemme haastatteluita, vaan ainoastaan itse tekemämme haastattelut. Litterointi oli yksi pisimmistä työvaiheista opinnäytetyössämme. Litteroitua aineistoa kertyi 55 sivua. Yhden haastattelun litterointiin meni lyhyimmillään 3–4 tuntia ja pidempien haastattelujen litterointi kesti huomattavasti kauemmin. Haastatteluiden litterointi oli uusi oppimisprosessi meille molemmille. Haastattelut litteroitiin käyttäen Word-tekstinkäsittelyohjelmaa.

#### 4.3 Aineiston analyysi

Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysi-menetelmää käyttäen. Lähestymistavaksi valitsimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin eli induktiivisen aineiston analyysin. Induktiivinen aineiston analyysi on kolmivaiheinen prosessi johon kuuluvat aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi. Pelkistämässä aineistosta saatua informaatiota tiivistetään, pilkotaan osiin ja luodaan pelkistettyjä ilmauksia. Ryhmittelyssä näistä etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia ja luodaan alaluokat. Abstrahoinnissa pelkistettyjen ilmauksien ja alaluokkien perusteella luodaan pääluokat, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–113.)

Litteroidusta aineistosta etsimme samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Käytimme analyysiyksikkönä joko kokonaisia lauseita tai lyhennettyjä lauseita, jotka ovat työssämme alkuperäisilmauksia. Alkuperäisilmauksista muodostimme pelkistettyjä ilmauksia, jonka jälkeen aloitimme aineiston ryhmittelyn ja abstrahoinnin.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alkuperäinen ilmaus</b>
Kuvaukset työympäristöstä	<p>"-- tiivis, ajoittain aika hektinen, äänekas, lähellä asiakkaita, yhteisöllinen, ja sellanen yllätyksellisyyden ilma- piiri on kokoajan läsnä."</p> <p>"Haastava, työympäristö, mutta hyvä."</p> <p>"-- työympäristö meluinen ja tupakan haju on tosi voimakas ja pistostapaturma riski on aina olemassa."</p> <p>" Ahdas, sokkeloinen. --turvallisuus näkökulmasta ei hyvä. "</p>

Taulukossa 1 on kerätty yhtenäisiä alkuperäisiä ilmauksia litteroidusta aineistosta. Alkuperäisten ilmausten pohjalta on luotu pelkistetty ilmaus.

Taulukko 2. Esimerkki aineiston ryhmittelystä

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>
Kuvaukset työympäristöstä Kuvaukset työtiimistä Kuvaukset työtehtävistä	Työympäristö
Kuvaukset työtiimistä Esimerkit työyhteisön tuesta Esimerkit lähiesimiehen tuesta	Työilmapiiri
Esimerkki keskustelut työhyvinvoinnista Esimerkki keskustelut myötätuntou- pumuksesta	Työtoverin huomioiminen
Esimerkkejä työn haasteista Esimerkkejä uhka- ja vaaratilanteista Esimerkkejä alanvaihtoaikeista	Poikkeustilanteet
Esimerkit työnohjauksen toteutumisesta Esimerkit lähiesimiehen tuesta	Lähiesimiehen toiminta

Taulukossa 2 pelkistetyt ilmaukset ovat ryhmitelty samankaltaisuuden ja eroavaisuuden perusteella. Alaluokat ovat muodostettu ryhmiteltyjen pelkistettyjen ilmausten perusteella.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston abstrahoinnista

<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Pääloukka</b>
Työympäristö Ilmapiiiri Poikkeustilanteet	Työhyvinvoinnin eri tekijät	Kokemukset työhyvinvoinnista
Työtoverin huomioiminen Lähiesimiehen toiminta Ilmapiiiri Työympäristö	Sosiaalinen tuki	Yhteisöllisyys

Taulukossa 3 myös alaluokat ryhmitellään. Ryhmiteltyjen alaluokkien pohjalta muodostuvat yläluokat. Nämä yläluokat muodostavat pääloukan, mitkä vastaavat tutkimuskysymyksiin.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Hoitohenkilökunnan kokemukset työhyvinvoinnista

Yleisesti Helsingin Diakonissalaitoksen päihdetyön yksikön hoitajat kokivat työhyvinvointinsa hyvänä. Työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavina koettiin vahva tuki työyhteisössä, joustavuus, työn haastavuus, vahva ammatti-identiteetti ja lähiesimiehen tuki. Työhyvinvointia heikentävänä tekijöinä koettiin työympäristön meluisuus ja tupakanhaju, uhka- ja vaaratilanteissa yhteisten toimintatapojen puuttuminen sekä sairauspoissaoloista johtuvat työntekijäpuutokset.

#### 5.1.1 Työhyvinvoinnin eri tekijät

Taulukko 4. Työhyvinvoinnin kokeminen

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Kokemukset työhyvinvoinnista	Työhyvinvoinnin eri tekijät	Työympäristö Työilmapiiri Poikkeustilanteet

Työhyvinvoinnin eri tekijät -yläluokka kuvaa millaiset tekijät vahvistivat ja heikensivät Helsingin Diakonissalaitoksen päihdetyön yksikön hoitohenkilökunnan kokemusta työhyvinvoinnista. Tekijät olivat työympäristö, työilmapiiri ja poikkeustilanteet työpaikalla.

**Työympäristö**-alaluokka kuvaa, millaisena hoitohenkilökunta koki työympäristön, työtehtävät, oman ammatillisuutensa ja työtiimin.

Työympäristö on tiivis, ajoittain aika hektinen, äänekäs, lähellä asiakkaita, yhteisöllinen, ja sellanen yllätyksellisyyden ilmapiiri on koajan läsnä.

Henkilökunta kuvasi työympäristönsä ahtaaksi, sokkeloiseksi, haastavaksi, meluisaksi, tupakanhajun täyttämäksi ja yhteisölliseksi. Työpaikalla koettu yllätyk-

sellisyyden ilmapiirin kuvasi asiakkaiden päihtymystilasta johtuvaa arvaamattomuutta. Työtehtävät olivat monipuolisia, eri tavoin haastavia ja vaihtelivat joka päivä. Tutkimusyksikössä hoitohenkilökunta pystyi monipuolisesti vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä ja kiinnostuksen kohteisiinsa työn sisällä. Työn monipuolisuudessa korostui työtehtävien vaihtuvuus työpaikan sisällä. Vahva ammattidentiteetti ja ammatillisuus koettiin myös osaksi työhyvinvointia. Ammatillisuus nähtiin niin sanotusti pelisilmänä, tilanteiden ennakoimisena, rajojensa tuntemisena ja etäisyyden ottamisena työhön arjessa ja arjessa elämisenä ilman työmurheita. Haastatteluissa ilmeni, että työn haastavuus tai asiakkaiden ongelmat eivät vaikuttaneet haastateltujen arjessa jaksamiseen.

**Työilmapiiri**-alaluokka kuvaa, millaisena henkilökunta koki ilmapiirin työntekijöiden välillä sekä työtiimin ja lähiesimiehen tuen ja toiminnan.

Meillä on hyvä jengi kasassa ja vietetään myös vapaa-aikaa yhdessä. Sekin varmasti sitten kertoo jotain että... tavallaan, että kuinka hyvin sitä väleissä ollaan.

Työntekijöiden kesken vallitsi viihtyisä, turvallinen ja tukeva työilmapiiri. Työntekijät kokivat voivansa luottaa toisiinsa ja käsitellä kiperiäkin asioita yhdessä. Työtiimiä kuvailtiin muun muassa seuraavasti: kuin iso perhe, tukea antava ja uusi sekä nuori työyhteisö. Hoitohenkilökunnalle oli tärkeää voida olla oma itsensä töissä ja viettää myös vapaa-aikaa yhdessä. Lähiesimies koettiin luotettavaksi, oikeudenmukaiseksi ja perustyötä tukevaksi työyhteisössä. Lähiesimiehelle ja työtovereille sai kertoa mistä tahansa asiasta ja kysyä apua tarvittaessa.

**Poikkeustilanteet**-alaluokka kuvaa, millaisena hoitohenkilökunta koki työn haasteet, uhka- ja vaaratilanteet ja poikkeukselliset tilanteet työpaikalla.

Meidän asiakkaat ovat aggressiivisia ja sitten väkivaltaisia, että väkivaltaa myös henkilökuntaa kohtaan ja asiakkaat tappelee keskenään niin, niihin pitää sitten välillä puuttua. Uhkailua ja sen sellaista tapahtuu jopa päivittäin, myös henkilökunnalle tulee paljon.

Poikkeuksellisia tilanteita työpaikalla olivat asiakkaiden päihteiden käytöstä johtuvat uhka- ja vaaratilanteet, työntekijöiden sairauspoissaoloista johtuvat työntekijäpuutokset ja haastatteluhetkellä ilmenneet YT-neuvottelut. Työn haasteeksi ilmeni yhteisten toimintatapojen puuttuminen erityisesti uhka- ja vaaratilanteissa. Tämä nähtiin työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavana. Yhteisillä toimintatavoilla tarkoitetaan samanlaisissa tilanteissa samalla tavalla toimimista. Haastatteluissa tuli ilmi, että yhteisten toimintatapojen sopiminen parantaisi työhyvinvointia ja -ilmapiiriä.

Haasteita työhön toivat myös sairauspoissaoloista johtuvat työntekijäpuutokset. Tutkimusyksikkömme työntekijät tuurasivat poissaolijoita toisissa päihdetyön yksiköissä silloinkin, kun omasta työvuorosta puuttui työntekijöitä, mutta muista yksiköistä ei tullut tuuraajia tutkimusyksikköön. Sairauspoissaolot kaikissa Helsingin Diakonissalaitoksen päihdetyön yksiköissä vaikuttavat toisiin päihdetyön yksiköihin. Silloin, kun työyksikössä ei ole tarpeeksi väkeä ja tarvitsee käydä tuuraamassa toisessa yksikössä ilmenevää poissaoloa, kiire, työn kuormittavuus ja hektisyys lisääntyvät. YT-neuvottelut vaikuttivat erityisesti tähän tilanteeseen. Helsingin Diakonissalaitoksen ulkopuolisia keikkalaisia ei saanut pyytää poissaolojen tuuraajiksi, vaan paikkaukset tuli täyttää jo olemassa olevilla henkilöstöresursseilla.

Työyhteisössä kuormittavin tekijöistä olivat eritoten uhka- ja vaaratilanteet. Uhka- ja vaaratilanteet johtuivat asiakkaiden päihteiden käytöstä ja arvaamattomuudesta. Uhka- ja vaaratilanteilla haastatellut tarkoittivat joko fyysistä väkivaltaa, verbaalista uhkailua tai henkistä väkivaltaa, mikä kohdistui asiakkaalta toiselle tai asiakkaalta työntekijään. Haastatelluista moni oli kokenut uhka- tai vaaratilanteita jossain määrin, osa enemmän, osa vähemmän. Haastateltavat toivat

ilmi sen, että uhka- ja vaaratilanteista ei vaieta vaan niistä puhutaan avoimesti työyhteisössä. Kahdesti viikossa järjestettävät viikon purut olivat tarkoitettu juuri kuormittavien tilanteiden läpikäymiseen ja selvittämiseen. Vaikka työyhteisön työntekijät olivat kokeneet tai tiesivät uhan olemassa olemuuden, moni haastateltava perusteli jaksamistaan työyhteisön ja työkavereiden tuella. Myöskään pelko ei siirtynyt haastateltavilla työyhteisön ulkopuolelle. Alanvaihtoaikeita työntekijät liittivät poikkeustilanteisiin. Alanvaihtoaikeet liittyivät yksittäisiin teki-jöihin. Näitä olivat uuden oppiminen, alan vaihtaminen silloin, jos työsuhte odot-tamattomasti päättyy tai uhka- ja vaaratilanteiden liiallinen kuormittavuus.

## 5.2 Yhteisöllisyys työpaikalla

Tutkimusyksikössämme työyhteisön yhteisöllisyys koettiin vahvasti työhyvin-vointia tukevana asiana. Työtovereiden ja lähiesimiehen tarjoama tuki olivat esimerkkejä yhteisöllisyyden käytännön toteutumista työpaikalla.

### 5.1.2 Sosiaalinen tuki

Taulukko 5. Yhteisöllisyydestä työpaikalla

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Yhteisöllisyys työpaikalla	Sosiaalinen tuki	Työilmapiiri Lähiesimiehen toiminta Työtoverin huomioiminen Työympäristö

Sosiaalinen tuki -yläluokka kuvaa, millaisena hoitohenkilökunta kokee yhteisöllisyyden työpaikalla. Sana yhteisöllisyys esiintyi lähes jokaisessa haastattelussa. Yhteisöllisyyttä voidaan pitää ratkaisevana tukipilarina myönteisen työhyvinvoinnin kokemisessa tutkimusyksikössä. Kokemus yhteisöllisyydestä tukee kokemusta luottamuksesta ja turvallisuudesta työntekijöiden välillä. Sosiaalinen

tuki muodostuu työilmapiiristä, lähiesimiehen toiminnasta, työtovereiden huomioimisesta ja työympäristöstä.

**Työilmapiiri**-alaluokka tässä yhteydessä kuvaa työntekijöiden ja lähiesimiehen luottamussuhdetta ja työilmapiirin vaikutusta yhteisöllisyyden kokemukseen.

Työryhmä on joustava ja toisiaan tukeva. Työilmapiiri on pääsääntöisesti voimaa antava.

Työntekijät kokivat työilmapiirin vahvana. Työntekijät tukivat toisiaan perustyössä ja kykenivät uskoutumaan toisilleen niin työasioissa kuin arjen murheissa.

**Lähiesimiehen toiminta** -alaluokka kuvaa, miten lähiesimies huomioi ja tukee hoitohenkilökunnan perustyötä ja työhyvinvointia.

Tän hetkinen lähiesimies on aivan loistava ja... On kyllä! Tukee työntekijöitä ja on muutenkin mukana tässä arjessa sitten, että osaa osallistua ihan työtehtäviin ja muuten.

Lähiesimies tukee työntekijöitään ja heidän kokemustaan yhteisöllisyydestä toimimalla oikeudenmukaisesti, kannustavasti ja luottamusta herättävästi työpaikalla. Lähiesimies työskentelee alaistensa rinnalla työtehtävissä ja joustaa työvuorosuunnittelussa. Luottamus lähiesimieheen on suuri. Lähiesimiehelle kyettiin uskoutumaan samalla tavalla kuin työtovereille.

**Työtovereiden huomioiminen** -alaluokka kuvaa, millä tavoin työntekijät huomioivat toisiaan työ- ja vapaa-ajalla sekä millaisia keskusteluja työyhteisössä käydään työhyvinvoinnista ja myötätuntouupumuksesta.

Kyllähän sitä, pidetään huolta toisten jaksamisesta. Varmistetaan, et kaikki on hyvin ja et jaksaa työssä.

Työtoverit huomioivat toisiaan esimerkiksi vuorottelemalla työtehtävissä työvuoron aikana. Jos työntekijän elämässä tapahtuu jotakin, joka kuormittaa häntä enemmän, oli kyseessä hänen työelämässään tai vapaa-ajalla tapahtunut asia,

työntekijät ja lähiesimies keskustelevat työntekijän kanssa hänen jaksamisestaan. Työntekijät eivät suoranaisesti keskustelleet työhyvinvoinnista, enemmänkin työssä jaksamisesta ja työajoista työpaikalla. Myötätuntouupumuksesta käydään keskustelua joko tiedostamatta tai ei lainkaan työpaikalla. Vain muutama haastateltavista sanoi ottavansa myötätuntouupumuksen esille keskustelussa silloin, kun huomaa sen ilmenemistä. Monille haastateltavista myötätuntouupumus oli käsitteenä jokseenkin tuttu, mutta ilmenemismuotona vieras.

**Työympäristö**-alaluokalla tässä yhteydessä kuvataan työntekijöiden mahdollisuutta hyödyntää erikoisosaamistaan työtehtävissä.

Mä mielestäni oon saanu yhdistää mun omia mielenkiinnon kohteita ja tätä työtä. Mä opiskelen ratkaisukeskeistä kuvataideterapiaa ja sitäkin mä saan tehdä työajalla.

Hoitohenkilökunta koki voivansa toteuttaa itseään työn kautta. Heidän erityisosaamistaan huomioitiin työssä. Työntekijöiden erilaisuuden ja yksilöllisyyden huomioiminen lisäsi kokemusta energisyydestä.

### 5.3 Työhyvinvoinnin kehittämisen kohteet työyhteisössä

Tässä kappaleessa käsittelemme työyhteisön kehittämistä haastateltujen työntekijöiden näkökulmasta. Pohdimme, mitkä tekijät mahdollistavat työyhteisön kehittämisen ja mitä työyhteisön jäsenet kehittäisivät. Yleisesti työyhteisön kehittymismahdollisuudet nähtiin hyvinä. Kehitys oli mahdollista niin työyhteisön kuin myös työntekijän kohdalla. Tätä tukivat kehityspäivät, kehityskeskustelut työyhteisön avoin ja vastaanottava ilmapiiri. Työyhteisössä nähtiin myös kehittämiskohteita. Näitä olivat työntekijöiden parempi kuunteleminen ja yleisistä tiloista aiheutuvat haitat.

#### 5.3.1 Työyhteisön kehittämisen mahdollistavat asiat

Taulukko 6. Työyhteisön kehittämiskohteista osa 1

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Työyhteisön kehittämiskohteet	Työyhteisön kehittämisen mahdollistavat asiat	Avoin ilmapiiri Kehittämistä edistävät asiat Ammatillisuuden kehittyminen

Työyhteisön kehittämisen mahdollistavat asiat -yläluokka kuvaa niitä tekijöitä, jotka työntekijät kokevat mahdollistavan kehityksen työyhteisössään. Tämä muodostui avoimesta ilmapiiristä, kehittämistä edistävästä asioista ja ammatillisuuden kehittymisestä.

**Avoin ilmapiiri** -alaluokka kuvaa työntekijöiden kokemuksia työilmapiirinsä avoimuudesta ja tuesta yksittäistä työntekijää kohden. Haastatellut kuvailivat avointa ilmapiiriä keskustelemisena ja toisten tukemisena.

Mut siis meillähän toimii yhdessä pohtiminen hyvin.

Tähän sisältyivät niin keskustelut työhyvinvoinnista työyhteisön sisällä kuin myös työyhteisön ulkopuolella. Työntekijät kokivat keskustelun työhyvinvoinnista olevan työntekijälähtöistä. Avoin ilmapiiri mahdollisti kehityksen keskustelun kautta. Haastatellut kokivat, että he pystyvät ehdottamaan uusia tapoja tehdä asioita. Avoin ilmapiiri nousi myös työyhteisön käsitellessä uhka- ja vaaratilanteita.

**Kehittämistä edistävät asiat** -alaluokka kuvaa niitä tekijöitä, joita työntekijät pitivät työyhteisön kehittämistä edistävinä tekijöinä. Tähän lukeutuivat työkyvyn ylläpitävän ja työhyvinvointia edistävän toiminnan mielekkyys, virkistyspäivät, työyhteisön yhteiset keskustelut ja työyhteisön vahvuuksien tiedostaminen.

Ne on hyvin tärkeitä, että työyhteisön jäsenet oppii tuntemaan toisiinsa myös työn ulkopuolella.

Haastatellut kokivat työkykyä ylläpitävän ja työhyvinvointia edistävän toiminnan mielekkäänä ja virkistävänä. Virkistyspäivien ohjelma oli monen haastateltavan mielestä työhyvinvointia kehittävää. Kehitys- ja virkistyspäivät olivat myös tilaisuus oppia tuntemaan työyhteisönsä jäseniä paremmin. Yhteiset keskustelut, kuten yllämainitussa avoin ilmapiiri -alaluokassa tukivat työyhteisön kehittämistä. Työyhteisössä tapahtui nopeaa kehitystä, esimerkiksi opiskelijaohjauksessa tapahtuvat muutokset ja jatkuva kehityskeskustelu työyhteisön sisällä. Tärkeäksi kehittämisen kannalta nousi myös työyhteisön omien vahvuuksien tiedostaminen.

**Ammatillisuuden kehittyminen** -alaluokka kuvaa työyhteisön kehityskeskustelujen vaikutusta työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kehityskeskustelut käytiin lähiesimiehen kanssa. Osa haastatelluista ei ollut vielä päässyt kehityskeskusteluun lähiesimiehensä kanssa, mutta odotukset keskustelua kohden olivat korkeat.

Tosi fiksu (kehityskeskustelut) ja semmonen järkevä jokaisen työntekijän... Yksilön kannalta.

Haastatellut kokivat kehityskeskustelut tärkeinä, erityisesti yksilökohtaisen ammatillisen kehityksen kannalta. Ne haastatelluista, jotka eivät olleet vielä kehityskeskustelussa tai keskustelu oli jouduttu perumaan, kokivat kehityskeskustelujen vaikuttavuuden kehittämiseen pienempänä. Tästä huolimatta hekin toivoivat pääsevänsä kehityskeskusteluun. Haastatellut kokivat myös, että kehityskeskusteluissa pystyttiin huomioimaan työntekijän aikaisempia koulutuksia, ammattitaitoa ja täten näiden soveltamista työhön.

### 5.3.2 Työyhteisön kehittämiskohteet ja työntekijöiden tila

Taulukko 7. Työyhteisön kehittämiskohteista osa 2

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Työyhteisön kehittämiskohteet	Työyhteisön kehittämiskohteet ja työntekijöiden tila	Kehittämiskohteet Työntekijän huomioiminen Yhteinen aika

Työyhteisön kehittämiskohteet ja työntekijöiden tila -yläluokka kuvaa hoitotyöntekijöiden kokemuksia asioista, mihin kehittäminen tulisi keskittää ja kuinka hoitotyöntekijät itse kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työyhteisönsä kehittämiseen. Asioiksi nousivat kehittämiskohteet, työntekijöiden huomioiminen ja yhteinen aika.

**Kehittämiskohteet** -alaluokka kuvaa niitä tekijöitä mitkä hoitotyöntekijät kokivat olevan kehittämisen tarpeessa omassa työyhteisössään.

Esimerkiksi toi, miten saatais toi melu, huuto ja teeveen huuto ja kaikki toi asiakkaiden aiheuttama melu ja sekasorto, niin jotain et se asia saatas jotenki eristettyä noi äänet niin se vois olla.

Haastatellut kokivat kehittämiskohteiksi yhteisen keskustelun lisäämisen, vaikka tätä esiintyi jo edeltävästi kiitettävästi. Tutkimusyksikön vanhat tilat osoittautuivat myös monelle haastateltavalle ongelmallisiksi. Näihin lukeutuvat sisäilmaongelmat, asiakkaiden tupakkahuoneen käyttämisestä johtuvat savuhaitat ja meluongelmat. Näistä aiheutui osalle haastatelluista päänsärkyä tai muita haittoja. Kehittämiskohteiksi haastateltavat kuvailivat myös yhteisten toimintatapojen selkeyttämisen. Samankaltaisissa tilanteissa toimittiin työyhteisön mukaan työntekijäkohtaisesti. Yhteiset toimintatavat antaisivat vahvemman pohjan työskentelyyn ja tukisivat samalla työhyvinvoinnin kehittämistä.

Aineistossa selvisi, etteivät haastateltavat keskustelleet myötätuntouupumuksesta työyhteisössään. Myötätuntouupumus oli osalle vieras käsitteenä,

osalle haastatelluista käsite saattoi olla esiintynyt aikaisemmassa työsuhteessa. Osa koki, että myötätuntouupumuksesta keskustellaan työyhteisössä, mutta ei samalla nimellä.

**Työntekijän huomioiminen** -alaluokka kuvaa haasteltujen kokemuksia siitä, kuinka työntekijä itse otetaan huomioon työyhteisön kehityksessä ja kehityspäivillä.

Mut ei niiku tää (kehityspäivä) meidän itse tähän työhön ei oo niinku ei saada mitään uusia eväitä.

Haastatellut kokivat, että työyhteisön kehityspäivillä ei oteta tarpeeksi huomioon työntekijöitä. Kehityspäivät koettiin nopeatempoisiksi, eikä asioiden syvällisemmälle käsittelemiselle jäänyt tarpeeksi aikaa. Kehityspäiviä odotettiin, koska ne olivat tilaisuuksia, missä koko työyhteisö pääsi kokoontumaan.

**Yhteinen aika** -alaluokka kuvaa haastateltujen kokemuksia siitä, kuinka he pääsevät jakamaan kehitysideoitaan ja omia mielipiteitään koko työryhmän kanssa.

Kun tehään töitä kolmessa vuorossa ja arjet ja pyhät ollaan töissä. Harvoin pystytään koko porukalla ollaan läsnä.

Työyhteisössä keskusteleminen on luontevaa ja helppoa työyhteisölle. Haastateltavat kokivat yhteisen ajan koko työryhmän kanssa kuitenkin vähäiseksi kehityspäivillä kokoontumista lukuun ottamatta. Tällöin ajatusten jakaminen muiden työntekijöiden kanssa ja uusien kehitysideoiden jälkipuinti ja arviointi jäivät vähemmälle. Tämä myös vaikeutti haastateltujen mielestä yhteisten toimintatapojen, pelisääntöjen, sopimisessa.

## 5.4 Diakonian ilmentyminen työyhteisössä

Haastatellut kuvailivat diakonian merkityksen työyhteisössään lähimmäisen rakkauden osoittamisena, tasa-arvon korostamisena, hengellisyyden ilmentymisenä, kanssa kulkemisena ja elämisenä sekä vähäosaisten auttamisena. Tästä huolimatta työyhteisö koki diakonian itselleen vieraana käsitteenä, vaikka haastateltavat tekivät työssään jopa huomaamatonta diakoniaa.

Työyhteisö määritteli diakonian yhteisöä tukevaksi arvoksi. Diakoniassa yhteisöllisyyden merkitys on suuri, vaikka yhteisöllisyys nouseekin laajempaan käsitteenä. Kahdessa ensimmäisessä tutkimustulososiossa yhteisöllisyys on käsittänyt enimmäkseen työyhteisöä ja siihen kuuluvia henkilöitä ja tässä yhteisöllisyys saa diakonian myötä laajemman käsitteen. Haastateltavat kokivat diakonian erityisesti asiakasyhteisön kautta, kuten asiakkaan kanssa elämisenä tai muistotilaisuuksien kautta.

### 5.4.1 Diakonian merkitys työyhteisölle

Taulukko 8. Diakonian kokeminen hengellisen tuen ja yhteisön kautta osa 1

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Diakonian kokeminen hengellisen tukemisen ja yhteisön kautta	Diakonian merkitys työyhteisölle	Diakonisuus työyhteisössä  Diakonian määritelmä

Diakonian merkitys työyhteisölle -yläluokka kuvaa millaisena työntekijät kokevat diakonisuuden työyhteisössään ja kuinka se vaikuttaa heidän toimintatapoihinsa ja suhtautumiseensa työhönsä. Tähän kuuluvat diakonisuus työyhteisössä ja diakonian määritelmä.

**Diakonisuus työyhteisössä** -alaluokka kuvaa diakonisuuden vaikutusta työyhteisöön ja kuinka diakonisuus ilmenee työyhteisössä.

-- Se on sitä ihmisen kohtaamista ja kanssa kulkijana oloa.

Haastateltavat kuvailivat lähimmäisen rakkauden ja tasa-arvon merkitystä työskennellessään asiakasryhmän kanssa, joka ei välttämättä koe arvokasta kohtaamista arkielämässään. Kanssa- ja vierellä kulkeminen nähtiin myös olennaisena osana diakoniaa työyhteisön sisällä. Tukeminen asiakasyhteisön arjessa kuin myös omien murheiden ja ilojen jakaminen asiakkaiden kanssa nähtiin diakonian yhteisöllisyyden voimaannuttavaksi tekijäksi.

**Diakonian määritelmä** -alaluokka kuvaa, kuinka haastatellut työntekijät määrittivät diakonian työyhteisössään.

-- Asiakkaatki on ihan samanlaisia, kun me työntekijät. Ihmisarvoista kohtelua.

Moni haastateltava määritteli diakonian Helsingin Diakonissalaitoksen arvoihin ja järjestön toimintaan nojaten. Osa yhdisti oman työnsä erikoisuuden myös diakonian määritelmään ja koki, että tekee hoitotyön ohella myös erityisdiakoniaa. Haastateltavat yhdistivät diakonian määritelmään samoja asioita, joita edeltävästi diakonisuustyöyhteisössä alaluokkaan. Tämä antaa ymmärtää, että työntekijät kokevat diakonisuuden työyhteisönsä ja asiakasyhteisönsä kautta.

Haastateltavat kuvailivat diakonian esiintyvän hoitotyön yhteydessä täydentävänä osana. Diakonisen ajatusmaailman puute oli haastateltavien mukaan pääsyy, miksi osalle työntekijöistä diakonia oli oman työnkuvan ulkopuolella. Myös omien valmiuksien arvioiminen hengellisten kysymysten vastaamisessa oli osalle tekijä mikä aiheutti diakonian ulkoistamisen omasta työstään. Tätä tulosta tuki, että osa haastatelluista yhdisti diakonian ainoastaan hengellisten ja uskonnollisten asioiden käsittelemiseksi.

## 5.4.2 Hengellinen tukeminen

Taulukko 9. Diakonian kokeminen hengellisen tuen ja yhteisön kautta osa 2

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Diakonian kokeminen hengellisen tukemisen ja yhteisön kautta	Hengellinen tukeminen	Diakonian ja hengellisyyden yhteys

Hengellinen tukeminen -yläluokka kuvaa haastateltujen kokemuksia diakoniasta asiakkaiden hengellisyyden tukemisessa ja hengellisyyteen mahdollistavana tekijänä. Tähän lukeutuu diakonian ja hengellisyyden yhteys.

**Diakonian ja hengellisyyden yhteys** -alaluokka kuvaa diakonian ja hengellisyyden yhteyksiä ja ilmenemismuotoja haastateltujen kohdalla sekä työyhteisön, että asiakasyhteisön sisällä.

-- must on hienoa että täällä käy (diakoniatyöntekijä) ja asiakkailta on mahdollisuus elää näitä niinku pyhän näitä hartauksia ja jos asiakas kuolee ni järjestetään muistotilaisuus ni se on hienoa et asiakkaat pystyy osallistumaan.

Hoitohenkilökunta koki muistotilaisuudet merkittäviksi sekä yksikön asiakkaille että heille itselleen. Muistotilaisuudet koettiin arvokkaina ja pidettyinä. Muistotilaisuuksilla tarkoitettiin edesmenneen asiakkaan muiston kunnioittamiseksi pidettyä tilaisuutta. Myös muut hengelliset tilaisuudet, kuten hartaudet nähtiin yksikön asiakasyhteisöä tukeviksi. Haastateltavat kokivat, että nämä tilaisuudet olivat työn erikoisuuden huomioon ottaen korvaamattomia.

Hartaustilaisuudet olivat löytäneet paikkansa asiakasyhteisön keskellä. Tilaisuudet olivat odotettuja ja ne palvelivat niin asiakas- kuin työyhteisöä. Osa hoitohenkilökunnasta koki hartaushetkien olevan työyhteisöä tukevia ja voimaannuttavia. Hengellisissä tilaisuuksissa työyhteisö sai tukea vierailevalta diakoniatyöntekijältä, joka tarjosi sielunhoidollista keskustelua asiakkaille.

### 5.4.3 Diakonian esiintyvyys

Taulukko 10. Diakonian esiintyvyys ja tiedostamaton diakonia osa 1

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Diakonian esiintyvyys ja tiedostamaton diakonia	Diakonian esiintyvyys	Huomaamaton diakonia

Diakonian esiintyvyys -pääluokka kuvaa, kuinka diakonia esiintyy työyhteisössä, oli sitten kyse yksittäisistä työtehtävistä tai laajemmasta työnkuvasta. Tähän pääluokkaan sisältyvät edellä mainitut ala- ja pääluokat, mutta tässä kappalessa tarkastelemme aihetta diakonian tunnistetun esiintymisen kannalta.

**Huomaamaton diakonia** -alaluokka kuvaa, kuinka diakonia esiintyy työyhteisössä miltei huomaamattomalla tavalla.

--No... No eiks se nyt ilmene sitten... No tänä meidän työnä mitä me täällä tehdään

Osa haastateltavista koki diakoniakäsitteen vieraana. Moni piti diakonian täysin irrallisena omasta työstään. Osalle diakonisuus oli henkilöitynyt työyhteisössä, jotkut kokivat diakonisuutta esiintyvän, osa ei. Diakoniasta ei haastateltavien mukaan keskusteltu työyhteisön sisällä. Kuitenkin haastateltavat tuovat ilmi tutkimusaineistossa diakoniakäsitettä ja ajatuksiaan diakoniasta.

Diakonian huomaamattomuutta kuvaavat työntekijöiden ajatukset diakonian ulkoistamisesta omasta työstään tai työtehtävistään. Osalle diakonia merkitsi ainoastaan julistustyötä, tällöin erotus hoito- ja diakoniatyön kesken oli ymmärrettävää. Kuitenkin haastatteluissa tulee ilmi, että haastateltujen ajatusmaailma ja arvot ovat diakoniakäsitettä tukevia. Moni toi ilmi haastatteluissa diakonian merkityksen yhteisöllisyyden ja kanssaelämisen kautta. Tämä antaa kuvan, että diakonia käsitteenä on jokseenkin vieras työyhteisölle, moni ei huomaa tekevänsä myös diakoniaa jokapäiväisessä hoitotyössään. Yhteisöllisyyden merkitys niin työhyvinvoinnin kuin myös asiakasyhteisön kautta on merkittävää.

Diakonisuuden esiintyvyys saattaa olla työyhteisössä huomaamatonta, mutta samalla voimakasta.

#### 5.4.4 Tiedostamaton diakonia

Taulukko 11. Diakonian esiintyvyys ja tiedostamaton diakonia osa 2

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Diakonian esiintyvyys ja tiedostamaton diakonia	Tiedostamaton diakonia	Diakonian tuntemattomuus

Tiedostamaton diakonia-pääluokka kuvaa työyhteisön tiedostamattomuutta diakoniaa kohden ja kuinka tämä tiedostamattomuus esiintyy. Tiedostamattomalla diakonialla tarkoitetaan tässä diakonian erillään pitämistä hoitotyöstä. Tätä kuvaa diakonian tuntemattomuus.

**Diakonian tuntemattomuus** -alaluokka kuvaa, kuinka tuntematon diakonia on käsitteenä ja arvona haastatelluille. Haastateltavat ovat edeltävästi tuoneet ilmi diakonian tuntemustaan, mutta tutkimuksessa ilmeni myös diakonian tuntemattomuutta.

Onneks tää ei oo työhaastattelu, en mä tiedä, kerro sä

Haastateltavat tunsivat hyvin Helsingin Diakonissalaitoksen arvot, mutta diakonian esiintyminen arjen työssä oli vaihtelevaa. Osa haastatelluista myös koki, ettei diakoniasta keskustelu lainkaan edeltävästi, ei edes työhaastattelussa.

Osa työntekijöistä koki, että Helsingin Diakonissalaitoksen luomat arvot eivät siirtyneet sellaisinaan arjen työhön. Tätä tukivat haastateltavien kokemukset siitä, että diakoniasta ei keskusteltu työyhteisössä. Osalle diakonia merkitsi sitä, kuinka Helsingin Diakonissalaitoksen johto oli tämän määrittänyt. Tämä aiheutti närää osalla haastateltavista. Diakonia ei siis toteutunut hoitohenkilökunnan mukaan Helsingin Diakonissalaitoksen arvojen mukaan. Myös diakonian sy-

vempi ymmärrys oli hoitotyöntekijöiden mukaan epäselvä. Osa kuvaili laulavansa Helsingin Diakonissalaitoksen opettamaa laulua diakoniasta, mutta asia oli toinen, ymmärsikö laulunsa sanojen merkitystä.

Haastatteluissa tulee ilmi niin diakonian irrallisuus, kuin myös liittyneisyys hoitotyöhön. Helsingin Diakonissalaitos on luonut vahvan kuvan diakonian edelläkävijänä julkisessa mediassa, mutta työntekijät tuovat ilmi sen, että diakonia ja diakonisuus eivät ole jokaiselle Helsingin Diakonissalaitoksessa työskentelevälle tuttuja asioita.

## 6 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU

### 6.1 Miten erityispäihdetyössä työskentelevä hoitohenkilökunta kokee työhyvinvointinsa?

Rauramon (2008, 34) työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan työntekijällä on viisi perustarvetta, joiden täytyminen takaa myönteisen kokemuksen työhyvinvoinnista. Kun psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve täyttyvät jokaisen työntekijän kohdalla työyhteisössä, työntekijät voivat hyvin (Rauramo 2008, 35). Helsingin Diakonissalaitoksen päihdetyön yksikön hoitohenkilökunta koki työhyvinvointinsa yleisesti ottaen hyväksi. Hoitajat kokivat, että työ on haastavaa, mutta monipuolista ja antoisaa, kuitenkin joissakin työn kannalta olennaisissa asioissa nähtiin puutteita.

Psykofysiologiset tarpeet täyttyvät, kun työ on sopivasti kuormittavaa ja työntekijä huolehtii elintavoistaan ja terveydestään sekä viettää virikkeellistä vapaa-aikaa. Ehkäisevä työterveys on tärkeässä roolissa tukemassa työntekijän terveellisiä elintapoja, työkykyä ja terveyttä. Sairaanhoidajilla ennalta ehkäisevän työterveyden kohteena voidaan pitää erityisesti työuupumusta. Työuupumus on prosessi, jossa pitkään jatkunut kokemus työstressistä johtaa työuupumiseen ja sitä myötä loppuun palamiseen. Työstressiä kerryttäviä asioita voivat olla esimerkiksi jatkuvat päihdetyön uhka- ja vaaratilanteet ja niissä kohteeksi joutuminen. (Rauramo 2008, 35; Manninen ym. 2007; Nissinen 2007, 38; Lätti 2010,11.)

Hoitohenkilökunta piti työkykyä ylläpitävää ja työhyvinvointia edistävää toimintaa mielekkäänä, muun muassa virkistämispäivät nähtiin myönteistä työhyvinvointia kehittävinä. Työterveyshuollon palvelut koettiin myös myönteistä työhyvinvointia tukeviksi. Stressaavia työtilanteita ei työyhteisössä sivuutettu, vaan työyhteisössä pyrittiin uhka- ja vaaratilanteiden jälkeen mahdollisimman nopeasti pitämään tilanteeseen liittyvä purkukeskustelu paikalla olleiden työntekijöiden kanssa. Tällä tavoin työntekijöiden työstressin kertymistä voitiin ehkäistä.

Tupakkalain (693/1976) mukaan tupakointi on työpaikalla sisätiloissa sallittu vain sille määrättyssä sisätilassa siten, etteivät työntekijät altistu tupakansavulle. Sisäilma ei ole savuton, jos savusta on selkeä näkö-, haju- tai tuntohavainto. Työterveyshuolto huolehtii terveystarkastuksista silloin, jos työntekijät altistuvat tupakansavulle merkittävästi. Merkittäväksi määräksi nähdään 2–4 tuntia altistumista työvuorossa vähintään 40 työvuoron aikana vuodessa. (Arola & Reijula 2008.) Haastateltavat kertoivat, että työtiloissa on selkeä hajuhavainto tupakan savusta.

Turvallisuus on tarve, jonka täyttymisen edellytyksenä on turvallinen työympäristö, turvalliset toimintatavat, toimeentulon turvaava palkkaus, pysyvä työsuhde, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus työyhteisössä. Työntekijät ja esimies voivat yhdessä vaikuttaa turvallisuuteen työpaikalla. Yhteiset, sovitut toimintatavat ovat tärkeitä yhtenäisen turvallisuuden vuoksi. (Rauramo 2008, 35; Manninen ym. 2007.) Hoitohenkilökunta koki yhteisten toimintatapojen puuttumisen työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Yhteiset toimintatavat puuttuivat erityisesti uhka- ja vaaratilanteissa. Alanvaihtoaikeita työntekijät liittivät poikkeustilanteisiin, kuten uhka- ja vaaratilanteiden liialliseen kuormittavuuteen.

Liittymisen tarve täyttyy, kun ihminen kokee kuuluvansa joukkoon ja kokee kykenevänsä vaikuttamaan työhönsä. Kokemukseen kuulua joukkoon liittyy voimakkaasti luottamus ja avoimuus työyhteisössä. Liittymisen tarvetta tukee myönteinen yhteisöllisyys. Monissa työyhteisöissä vahvat hierarkiajaot ja johtajakeskeisyys ovat väistymässä tai ovat jo väistyneet yhteisöllisyyden tieltä. Yhteisöllinen työtiimi voi parhaimmillaan olla tärkeä voimanlähde ja tukea yksilöiden terveyttä, yleistä hyvinvointia, oppimista ja työn tuloksellisuutta. Yhteisöllisyyteen liittyy kokemus joukkoon kuulumisesta, toimintaan osallistumisesta ja luovan toiminnan suorittamisesta. (Rauramo 2008, 35; Paasivaara & Nikkilä 2010, 5; 21–22.) Päihdetyön yksikön hoitohenkilökunta koki yhteisöllisyyden vahvana työhyvinvointia tukevana asiana työpaikalla. Yhteisöllisyys näkyi vahvana sosiaalisena tukemisena perustehtävässä sekä mahdollisuutena hyödyntää omaa erityisosaamistaan työssä. Työilmapiiri koettiin avoimeksi ja tukevaksi. Haastateltavat kertoivat, että työtovereihin voi uskoutua myös yksityiselämän murheissa. Moni haastateltava piti nykyistä työyhteisöään erinomaisena.

Jotta työntekijä voi kokea arvostusta tekemästään työstä, työorganisaatiolla täytyy olla hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, strategia, visio sekä eettistä tarkastelua kestävä arvot. Erityisesti arvojen tulisi näkyä käytännön työssä. Arvostuksen kokemus näyttäytyy myös lähiesimiehen oikeudenmukaisena ja tasa-arvoisena käyttäytymisenä työntekijöitä kohtaan. (Rauramo 2008, 35.) Työntekijät saattavat toteuttaa työorganisaation arvojen mukaista toimintaa tiedostamattaan, mutta kestävätkö työorganisaation arvot eettistä tarkastelua, jos työntekijät eivät ymmärrä niiden sisältöä? Haastateltavista hoitajista vain harva tiesi Helsingin Diakonissalaitoksen arvoja ja harva ymmärsi näiden arvojen todellisen merkityksen. Hoitajien kokemukset lähiesimiehen toiminnasta kuvasi selkeästi sitä, että lähiesimies arvosti työntekijöitä.

Itsensä toteuttamisen tarpeeseen liittyy tarve kouluttautua ja kehittyä työntekijänä ja osana työyhteisöä. Kun työ tarjoaa mahdollisuuden oppia uutta ja käyttää hyödyksi oppimaansa, itsensä toteuttamisen tarve täyttyy. Työorganisaatiolle on tärkeää, että työntekijät ymmärtävät elinikäisen oppimisen merkityksen, koska tällainen tukee työn tuottavuuden kehittymistä. (Rauramo 2008, 35.) Jatkuva kehitys yksilönä ja työyhteisönä tukee kokemusta itsensä toteuttamisesta.

## 6.2 Myötätuntouupumuksen käsittelemättömyys

Myötätuntouupumus on yksi työuupumuksen laji, jota koetaan paljon auttamistyötä tehtävillä aloilla (Nissinen 2013, 108). Myötätuntouupumus etenee prosessinomaisesti. Aina peruskoulutus ja pitkä työkokemukseen eivät suojaa hoitohenkilökuntaa myötätuntostressin kertymiseltä. Myötätuntostressin kertymiseltä hoitoalalla ei voi välttyä. Hoitotyöntekijöiden työn vaativuus on kasvanut paljon viimeisten vuosien aikana. Myötätuntouupumuksen huomiointi ja myöntäminen aikaisessa vaiheessa ovat suoraan sidoksissa myös kuntoutumiseen myötätuntouupumuksesta. Myötätuntouupumusta ei haluta käsitellä, koska normaaleista arkielämän ilmiöistä ei tahdota tehdä häiriöitä. (Nissinen 2007, 12–14; Todaro-Franceschi 2013; Mathieu 2012.) Helsingin Diakonissalaitoksen päihdetyön yksikön henkilökunta käsiteli myötätuntouupumusta työpaikalla vain

niukasti, jollei lainkaan. Osalle työntekijöistä myötätuntouupumus oli vieras ilmiönä ja käsitteenä. Osa työntekijöistä perusteli keskustelun vähyyttä sillä, että vahva ammatti-identiteetti suojaa uupumukselta. Myötätuntouupumus nähtiin olevan vain nuorten sairaanhoitajien ja alan opiskelijoiden työterveyden haittatekijä.

### 6.3 Miten diakonisuus ilmenee työyhteisössä?

Hoitotyöntekijät kokivat diakonisuuden ilmenevän työyhteisössään lähimmäisen rakkautena, vierellä kulkemisena sekä yhteisöllisyyden luomisessa ja ylläpitämisessä että ihmisarvoisen elämän mahdollistamisena. Osa työntekijöistä koki myös sielunhoidollisia elementtejä työyhteisössään vierailevan diakoniatyöntekijän pitämien hengellisten tilaisuuksien myötä. Monelle diakonisuus ilmeni työyhteisössä Helsingin Diakonissalaitoksen arvoina, jotka ovat Kristillisen lähimmäisenrakkauden ja ihmisarvon korostaminen. (Helsingin Diakonissalaitos i.a.) Ihmisarvoinen kohtaaminen näkyi myös kultaisen säännön muodossa: "Mitä tahdotte ihmisten tekevän teille, tehkää te samoin myös heille." (Veikkola 2002, 120) Tämä korostui haastateltujen kokemuksissa asiakkaiden ystävällisessä kohtaamisessa. Haastatellut tahtoivat antaa ihmiselle uuden mahdollisuuden tuomitsematta tätä edeltävistä virheistä tai rikkeistä.

Myös käsite solidaarisuudesta niiden auttamisesta, jotka eivät ole saaneet apua muualta esiintyi haastatteluissa. Koinonia-käsite yhteydestä, osallisuudesta ja jakamisesta ihmisten kesken nousee myös esiin haastatteluissa. Hoitotyöntekijät jakoivat yhteisössään niin asiakkaiden, kuin myös työkavereidensa kanssa niin ilot kuin murheet. Yhteisöä varjeltiin ja pidettiin arvokkaana. Asiakasyhteisön kanssa pidetyt kokoukset mahdollistivat koinonia-käsitteen mukaisen osallisuuden ja jakamisen yhteisössä. (Helin ym. 2010, 36.)

Diakonisuus ilmeni myös lähimmäisen auttamisena ja kokonaisvaltaisen avun tarjoamisessa. (Veikkola 2002, 120.) Tässä korostuivat tutkimusyksikön laaja-alainen apu niin hätämajoituksen kuin myös asiakkaan kotiin vietävän avun myötä. Työyhteisössä toteutuu myös diakonian perustehtävä, mutta sielunhoi-

dollinen ulottuvuus ulkoistuu vierailevalle työntekijälle työyhteisössä. Haastatellut eivät kokeneet hengellisiin kysymyksiin vastaamista tai keskustelua työnkuvaansa kuuluvaksi. Työyhteisössä diakonisuus esiintyy karitatiivisena funktiona, eli erilaisten sosiaalisessa hädässä olevien auttamisena ja avustamisena. Kuitenkin vierailevan diakoniatyöntekijän myötä myös diakonian sielunhoidollinen ulottuvuus toteutui. Haastatellut kokivat hengellisten tilaisuuksien olevan tärkeitä asiakkaille yhteisössä. Työntekijät uskoivat, etteivät asiakkaat uskaltaneet hakeutua hengellisiin tilaisuuksiin yhteisön ulkopuolella. (Veikkola 2002, 116–117.)

Diakoniatyö nähdään avun tarpeessa olevan ihmisen kokonaisvaltaisena auttamisena. Tähän kuuluvat hengellinen, henkinen, aineellinen ja sosiaalinen tuki, yhteiskunnallinen vaikuttaminen, diakoniakasvatus ja ihmisen vastuullisuuden ja omaehtoisen toimintakyvyn tukeminen. (Helin ym. 2010, 37.) Työyhteisössä ilmenevät miltei kaikki näistä käsitteistä. Tästä huolimatta osalle diakonia oli vieras käsitteenä. Tämä aiheuttaa kysymyksen: mikäli diakonia on vieras käsitteenä, niin kuinka osa haastatelluista kokee diakonian näin vahvasti? Voiko tähän vaikuttaa Helsingin Diakonissalaitoksen vahva diakonian historia?

## 7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

### 7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Kaikessa tutkimustoiminnassa pyritään välttämään virheitä, täten tutkimuksen luotettavuuden arviointi on tärkeää. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa tulevat ilmi kysymykset totuudesta ja objektiivisesta tiedosta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134).

Aloittaessamme tutkimuksemme erityispäihdetyöntekijöiden työhyvinvoinnista ensisijainen kiinnostuksen kohteemme oli, kuinka hoitotyön ammattilaiset ylläpitävät työhyvinvointiaan vaativissa työolosuhteissa. Tutkimuksemme lähtöasetelmaan vaikutti Flinkmanin (2014) tutkimus nuorten sairaanhoitajien alanvaihtoaikeista ja muun teorian tiedon valitseminen. Todaro-Franchesin (2013) ja Mathieun (2012) teokset myötätuntouupumuksen vakavista vaikutuksista hoitotyöntekijöihin loppuun palamisen ja yleisen tyytymättömyyden ilmentymisenä olivat myös mielessämme ennen haastattelujen aloittamista. Muissakin lähdemateriaaleissa tuotiin esille voimakkaasti, miten suomalaiset työyhteisöt voivat huonosti. Seminaareissa opiskelijatovereilta ja opettajilta saatu palaute vaikuttivat myös, kuinka suhtauduimme aiheeseen. Päihdetyö oli myös meille molemmille tuntematon työkenttä. Emme voi siis välttyä ajatukselta, että emme olisi olleet objektiivisiä.

Tutkimus suoritettiin teemahaastatteluilla yhdelletoista Helsingin Diakonissalaitoksen työntekijälle. Haastattelujen suorittamisen aikana olivat myös alkaneet laajat yhteistoimintaneuvottelut Helsingin Diakonissalaitoksen konsernissa. Osa haastateltavista toi tämän myös haastattelussa ilmi. Tämä herättää kysymyksen tutkimuksen luotettavuudesta, voiko työhyvinvoinnista saada totuudenmukaista kuvaa yhteistoimintaneuvottelujen vaikuttaessa haastateltaviin. Osa haastateltavista ei ollut saanut tarpeeksi aikaa valmistautua haastatteluihin. Tämä on myös luotettavuuskysymys tutkimuksen kannalta, jos jokainen haastateltava ei ollut saanut yhtenäistä aikaa valmistautua haastatteluun. Tutkimuksen luotettavuutta kuitenkin tukee se, että tulokset olivat yhtenäisiä ja tutkimukseen osallistuvilta kysyttiin kirjallinen tutkimuslupa ja ilmoitettiin, että haastattelu voidaan

keskeyttää milloin tahansa. Kukaan haastateltavista ei keskeyttänyt haastattelua, vaan piti aihetta ja tutkimusta tärkeänä.

## 7.2 Tutkimuksen eettisyys

Jo pelkkä tutkimusvaiheen valinta on eettinen kysymys. Miksi lähdimme tutkimaan valitsemaamme aihetta? Mikä tutkimustapa on eettisesti oikein aiheellemme? Mitkä intressit palvelevat tutkimustamme? Kaikki tutkimuksessa tehtävät valinnat ovat moraalisia valintoja. Tutkimuksen eettisyys kulminoituu miten tutkimusaiheet valitaan ja mitä pidetään tärkeänä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 128–129.)

Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisyyden perustan luovat ihmisoikeudet. Nämä myös muodostavat tutkittavien suojan. Tutkijan on selvitettävä osallistujalle tutkimuksen tavoitteet, tutkimusmenetelmä ja mahdollisten riskien esiintuominen. Tutkijan on saatava tutkimukseen osallistuvalta vapaaehtoinen suostumus, josta osallistuva voi myös kieltäytyä. Tutkijan on myös varmistettava se, että osallistuja tietää, mihin tutkimukseen on osallistumassa ja mistä tutkimuksessa on kyse. Nämä luovat tutkimuksen eettisyyden perustan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.)

Tutkimuksemme tehtiin noudattaen sopimuksiamme, jotka teimme tutkittavan työyhteisön kanssa. Tutkimuksestamme on häivytetty tutkimusyksikön nimi, eikä osallistujien henkilöllisyys paljastu tutkimustuloksista. Tutkimusyksikölle lähetettiin saatekirje, missä kerrottiin tutkimuksen tekotavasta ja haastatteluihin osallistuville lupakirje. Kirjeessä ilmoitimme myös, että tutkimukseen osallistuvat voivat keskeyttää haastattelut milloin tahansa. Eettisyyden kannalta on oikein, ettei tutkimukseen osallistuville aiheudu vahinkoa ja heidän oikeutensa turvaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.) Tämän koemme onnistuneen saatekirjeiden myötä. Tämä myös koskee raportointia, joka vastaa haastatteluista litteroitua aineistoa ja tuodaan ilmi alkuperäisessä muodossaan ilman sisällön vääristämistä. Tutkimuksemme eettisyys korostuu siis myös raportoinnissa ja tutki-

muksen rehellisyydessä ja läpinäkyvyydessä. Rehellisyys on tutkimuksemme eettinen kulmakivi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132.)

## 8 POHDINTA

### 8.1 Johtopäätökset ja kehitysideat

Ensimmäinen johtopäätöksemme on, että työyhteisössä työhyvinvointi koettiin yleisesti ottaen hyvänä. Tätä tukivat hyvä työyhteisö ja työkaverit, lähiesimies ja joustava ja monipuolinen työympäristö. Toinen johtopäätöksemme on, että työyhteisössä ei käyty juurikaan keskustelua työhyvinvoinnista, eikä myötätuntuu- uupumuksesta. Näistä keskusteltiin epäsuorasti ja usein työntekijöiden kesken. Työyhteisössä oli alkanut vuonna 2014 kahdesti viikossa järjestettävät vapaa- muotoiset keskustelut. Nämä olivat tilaisuuksia, missä oli mahdollista keskustel- la työhyvinvoinnista työyhteisössä. Kolmas johtopäätöksemme on, että diakoni- an ilmeneminen vaihtelee Helsingin Diakonissalaitoksella. Tutkimuksemme an- taa ymmärtää, että diakonian kokeminen ja ilmeneminen on yksilökohtaista. Diakonia ilmenee yhteisöllisyytenä, vierellä kulkemisena, hengellisyyteen mah- dollistamisena ja lähimmäisen rakkautena.

Ehdotamme, että tulevaisuudessa työhyvinvoinnin lisäksi tutkittaisiin myös myö- tätuntouupumusta eri hoitoalojen työympäristöissä tarkemmin. Työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää, mutta myös myötätuntouupumukselle tulee olla tilaa työ- hyvinvointi tutkimuksissa. Tämä myös tukisi Suomessa tehtyä tutkimusta myö- tätuntouupumuksesta, mitä on tällä hetkellä vain vähän perustystä. Myötätun- touupumus on myös läsnä kaikilla auttamistyön aloilla. Voivatko suomalainen kulttuuriperintö ja "sisu" vaikuttaa tämän asian tutkimiseen tai käsittelemiseen? Tämä olisi mielestämme hyvä lähtöasetelma tutkimukselle.

Koemme, että yhteisöllisyyttä ja sen vaikutusta työhyvinvointiin voitaisiin tutkia laajemmin. Tutkimuksemme tuo ilmi, että yhteisöllisyys työpaikalla tuki työhy- vinvointia haastavassa työympäristössä. Pidämme myös tärkeänä, että Helsingin Diakonissalaitoksen päihdetyön yksikköön tehtäisiin seurantatutkimus työ- hyvinvoinnista YT-neuvotteluiden päättymisen jälkeen.

Diakonia määritellään usein Jeesuksen opetuksen mukaiseksi elämiseksi ja lähimmäisenrakkauten toteuttamiseksi arjessa. Diakonian ymmärtäminen on

haastavaa tästä näkökulmasta tänä päivänä, koska yhä useampi ihminen kokee uskonnollisen ajattelutavan ja kirkon etäiseksi. Suomessa eletään hyvinvointivaltiossa, jossa huolehditaan kaikista. Kaikille pyritään mahdollistamaan palvelut tasavertaisesti ja tasa-arvoisesti. Voidaan sanoa, että suomalaisessa yhteiskunnassa diakonisuus on vahvasti läsnä. Helsingin Diakonissalaitoksellakin on vahva kristillisen diakonian historia. Tutkimuksemme osoittaa, että osa haastelluista piti diakonian erillään hoitotyöstään, koki diakonian vieraaksi tai työhönsä kuulumattomaksi, vaikka yksikön asiakkaat ovat heikoimmassa asemassa olevia ja muun avun ulkopuolelle jääviä. Voimme siis tehdä johtopäätöksen, että hoitohenkilökunta toteuttaa diakoniaa jokapäiväisessä työssään, vaikka kokeekin sen erilliseksi.

Ehdotamme, että diakoniasta keskusteltaisiin laajemmin Helsingin Diakonissalaitoksessa, erityisesti työyhteisöissä, joissa työntekijät kohtaavat heikoimmassa asemassa olevia. Työyhteisöissäkin voitaisiin pohtia, millainen tulevaisuuden visio ja arvot sopisivat Helsingin Diakonissalaitokselle parhaiten. Näin työntekijät voisivat viestittää, millaista työtä he kokevat tekevänsä.

## 8.2 Opinnäytetyöstä

Opinnäytetyömme valmistuminen oli pidempi prosessi kuin alun perin ajattelimme. Opinnäytteen tekeminen oli myös ensimmäinen kerta, kun teimme laajaa tutkimustyötä. Aloitimme työmme aiheen suunnittelun jo syksyllä 2013, mutta emme osanneet odottaa sitä, kuinka paljon aikaa opinnäytteen tekeminen vaatii. Yhteistyökumppanin löytäminen aikaisessa vaiheessa antoi hyvän pohjan opinnäytetyölle, mutta ideapaperin esittelyssä emme arvanneet, kuinka vaativaksi itse suunnitelman työstäminen osoittautuisi.

Suunnitelmavaiheen jälkeen työskentely kuitenkin lähti sujumaan hyvin. Ja oimme käyttämäämme kirjallisuutta ja työstimme opinnäytettämme niin verkon avulla, kuin myös kasvotusten. Monimuotoiset työskentelytavat tukivat työmme etenemistä. Työtä tehdessämme keskustelimme usein lauserakenteista tai jopa yksittäisistä sanoista. Opinnäytetyöprosessin aikana innostuimme lukemaan

enemmän tutkimuksia ja kiinnittämään huomiota niin tutkimuksen kysymyksiin, lähteisiin kuin myös niiden metodeihin. Myös valmiiden eri ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden lukemisesta tuli tärkeä osa prosessia.

Varasimme opinnäytetyölle myös aikaa. Aloitimme työskentelyn syksyllä 2013 tavoitteenamme saada työ valmiiksi keväällä 2015. Tässä onnistuimme hyvin, vaikka välillä muun koulunkäynnin tai harjoittelun myötä ajan varaaminen opinnäytteelle osoittautui haastavaksi. Kuitenkin koemme pitkän ajanjakson myös vahvuutena työllemme. Tämä antoi tarvittavaa aikaa, niin reflektioon kuin myös pohdintaan työn lopullisesta muodosta.

Opinnäytetyössä olisi kuitenkin voinut tehdä asioita myös toisella tavalla. Suunnitelmaa työstäessä meidän olisi pitänyt ottaa tarkemmin huomioon suunnitelman tarkka rakenne, jotta työskentely olisi ollut sujuvampaa. Tämä aiheutti harmaita hiuksia ennen kuin oivalsimme, miten suunnitelma on järkevä tehdä. Seminaareissa saatu palaute siitä, kuinka yksinkertainen on kaunista, kuvasi hyvin lopullisen suunnitelmamme muotoa. Opinnäytetyön käsikirjoitusta aloittaessamme olimme samanlaisen ongelman edessä kuin suunnitteluvaiheessa. Myös tuolloin saimme seminaarista arvokasta palautetta, mikä tuki työmme etenemistä. Jälkeenpäin tarkasteltuna työyhteisössä olisi ollut hyvä käydä myös toisen kerran esittäytymässä haastateltaville ennen haastattelujen aloittamista. Tämä olisi voinut poistaa niin meidän, kuin myös haastateltavien jännitystä. Myös haastattelutilanteisiin valmistautumisessa olisi ollut parannettavaa. Oltiin voineet harjoitella ja testata teemahaastatteluamme vielä lisää. Tästä huolimatta koemme haastattelujen onnistuneen hyvin.

### 8.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessi tuki ammatillista kasvua hyvin. Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyön keskeisiä periaatteita ovat työelämälähtöisyys, työn lähtökohtien konkreettisuus niin tilaajan kuin opiskelijan kannalta ja opinnäytteen olennainen osa ammatillisen tiedon ja taidon muodostumisessa, kehittämisessä ja osaamisessa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 23.) Työmme syntyi

omasta ideastamme, mutta sai työelämälähtöisen muodon yhteistyökumppanin myötä. Työssämme asetimme kysymykset tarkkaan ja rajasimme aiheen, jotta työstä tulisi mahdollisimman selvä. Ammatillisen kirjallisuuden lukutaito kohentui myös tutkimusta tehdessä. Opimme tarkastelemaan lähteitä kriittisesti ja suunnittelemaan laajemman työn läpivientiä. Koimme erityisesti seminaareista saadun palautteen ammatillista kasvua tukevana, vaikka välillä tuntui siltä, ettei työ edistynyt ollenkaan.

Parityöskentelyn koimme myös etuna opinnäytetyöprosessissa. Tulevina ammattilaisina tulemme tekemään työtä erilaisissa tiimeissä, erilaisten ihmisten kanssa, jolloin ryhmätyöskentelytaidot ovat tärkeitä. Parityöskentelynä tehty opinnäytetyö mahdollisti myös jatkuvan keskustelun aiheestamme. Osasimme tukea toisiamme kiperissä tilanteissa koko prosessin ajan, oli sitten kyse aineiston analysoinnista tai tekstin muotoilusta helpommin ymmärrettäväksi.

Koimme kasvua myös diakonian tulevina ammattilaisina. Lähdekirjallisuuteen tarkempi syventyminen ja haastattelun suorittaminen tutkimusyksikössä osoitti diakoniakäsitteen monialaisuuden ja vaikuttavuuden, myös kirkon diakoniatyön ulkopuolella. Opintojen aikana olimme monta kertaa kyseenalaistaneet, kuinka diakonia esiintyy hoitotyössä. Opinnäytetyömme kautta huomasimme miten merkittävä osa diakonia onkaan hoitotyötä, oli sitten kyse sairaanhoitaja-diakonissaksi kouluttautuneista tai pelkästään sairaanhoitajista. Kerätyn aineiston pohjalta huomasimme myös, että diakonissakoulutuksen luomat hengelliset kompetenssit tulevat tukemaan työtämme hoitoalan ammattilaisina.

## LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Riika: InPrint.
- Arffman, Leea 2011. Diakoniatyöntekijöiden emootiot. Tunneällyn ja Hochschildin emotionaalisen työn näkökulmasta tarkasteltuna. Pro gradu. Viitattu: 26.2.2015. Verkkojulkaisuna: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20110198/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20110198.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20110198/urn_nbn_fi_uef-20110198.pdf).
- Arola, Heikki & Reijula, Kari 2008. Ympäristön tupakansavu. Viitattu: 5.3.2015. Saatavissa: <http://www.nelliportaali.fi>, Terveysportti: Terveys ja kuntoutus-tietokannat.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Etera i.a. Mitä työhyvinvointi on? Viitattu: 5.5.2014. Verkkojulkaisuna: <http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat/?WT.mc.id=tyohyvinvointi&WT.srch=1>.
- Flinkman, Mervi 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland. A mixed-method study. Väitöskirja. Viitattu 21.4.2015. Verkkojulkaisuna: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2>.
- Gothóni, Raili; Helosvuori, Riitta; Kuusimäki, Kalle & Puuska, Karoliina 2012. Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja.
- Haapala, Jari 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Kyselytutkimus sairaanhoitajille. Pro gradu. Viitattu 26.2.2015. Verkkojulkaisuna: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120591/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120591.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120591/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf).
- Havio, Marjaliisa; Inkinen, Maria & Partanen, Airi 2008. Päihdehoitotyö. Helsinki: Tammi.
- Helin, Matti; Hiilamo, Heikki & Jokela, Ulla 2010. Diakoniatyö: asiakkaan palveluksessa. Helsinki: Edita.

- Helistö, Merja 2012. Terveysalan opettajien työhyvinvointi – työolojen, työntekijän ja työn näkökulmasta. Pro gradu. Luettu: 25.2.2015. Verkkojulkaisuna: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120324/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120324.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120324/urn_nbn_fi_uef-20120324.pdf).
- Helsingin Diakonissalaitos 2013. Opas harjoitteluun tulevalle opiskelijalle. Viitattu 26.11.2014. Verkkojulkaisuna: [https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/OpiskelijanOpas\\_2013.pdf](https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/OpiskelijanOpas_2013.pdf)
- Helsingin Diakonissalaitos i.a. Helsingin Diakonissalaitos on rohkean diakonian edelläkävijä ja kestävän hyvinvoinnin rakentaja. Viitattu 26.11.2014. Verkkojulkaisuna: <https://www.hdl.fi/fi/konsernin-artikkelit/364-arvot/1727-diakonia>.
- Helsingin diakonissalaitos i.a. Päihde – ja mielenterveyspalvelut. Viitattu: 7.5.2014. Verkkojulkaisuna: <https://www.hdl.fi/fi/palvelut/paihdedetyo>.
- Helsingin Diakonissalaitos i.a. Päihde- ja mielenterveyspalvelut. Viitattu 26.11.2014. Verkkojulkaisuna: <https://www.hdl.fi/fi/palvelut/paihdedetyo>.
- Heponiemi, Tarja; Sinervo, Timo; Räsänen, Kimmo; Vänskä Jukka; Halila, Hannu & Elovainio, Marko 2008. Lääkärien ja sairaanhoitajien hyvinvointi ja terveys – laaja kohorttitutkimus -hankkeen loppuraportti. Viitattu: 24.2.2015. Verkkojulkaisuna: <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2005/105310Loppuraportti.pdf>.
- Hyvärinen, Kari 2012. Ammatillinen osaaminen osana työhyvinvointia - kyselytutkimus terveysalan opettajille. Pro gradu. Luettu: 25.2.2015. Verkkojulkaisuna: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20121114/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20121114.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20121114/urn_nbn_fi_uef-20121114.pdf).
- Kaarlela, Kirsi-Marja 2013. Sairaanhoitajien työtyytyväisyys vanhustyössä. Pro gradu. Luettu: 25.2.2015. Verkkojulkaisuna: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130261/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130261.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130261/urn_nbn_fi_uef-20130261.pdf).
- Kaukonen, Olavi 2001. Sosiaali- ja terveydenhuollon päihdepalvelujärjestelmä. Teoksessa Huumetyö (toim.) Ritva Piisi. Helsinki:Tammi. 106–131.
- Kilpeläinen, Eija & Salonen, Sirkka 2012. Sairaanhoitajan työhyvinvointi päi-  
vystystyössä. Opinnäytetyö. Luettu: 25.2.2015. Verkkojulkaisuna:

<https://theseus32->

[kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/48082/Kilpelainen\\_Eija\\_ja\\_Salonen\\_Sirkka.pdf?sequence=1](http://kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/48082/Kilpelainen_Eija_ja_Salonen_Sirkka.pdf?sequence=1).

Kivimäki, Riikka; Karttunen, Aija; Yrjänheikki, Leena & Hintikka, Sari 2006. Hyvinvointia sairaalatyöhön. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti 2004–2006. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Myös verkkokjulkaisuna: <http://pre20090115.stm.fi/el1169206080598/passthru.pdf>.

Kuntatyönantajat 2014. Kunta10 -tutkimus: Sairauspoissaolot vähenevät edelleen. Viitattu: 24.2.2015. Verkkokjulkaisu-  
na:<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/2014/Sivut/kunta10-sairauspoissaolot-vahenevat.aspx>.

Kuusimäki, Kalle 2012. Diakonia kirkon perustehtävänä. Teoksessa Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö (toim.) Raili Gothóni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki & Karoliina Puuska. Helsinki: Kirjapaja. 11–41.

Kytölä, Hanna 2008. Teknisen viestijän työhyvinvointi. Pro gradu. Luettu: 25.2.2015. Verkkokjulkaisuna: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79162/gradu02812.pdf?sequence=1>.

Lätti, Maria Päivikki 2010. Sairaanhoidajat työn imussa? Palkkatyön sisällön ja kulttuuristen lähtökohtien tasapainossa. Pro gradu. Viitattu: 24.2.2015. Verkkokjulkaisuna: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23783/PRO%20GRADU%20Latti%202010\\_1200.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23783/PRO%20GRADU%20Latti%202010_1200.pdf?sequence=1).

Malkavaara, Mikko 2007. Suomalaisen diakoniatyön taustat ja nykytilanne. Teoksessa Auttamisen teologia (toim.) Kari Iatvus ja Antti Elenius. Helsinki: Kirjapaja. 83–12.

Manninen, Pirjo; Peurala, Marjatta; Pulkkinen-Närhi Pirjo; Rautio, Maria & Husman, Kaj 2007. Työterveyshuolto osana perusterveydenhuoltoa. Viitattu 23.1.2014. Saatavana: <http://www.nelliportaali.fi>, Terveysportti: Lääkärin tietokannat.

- Mathieu ,Françoise 2012. The compassion fatigue workbook: Creative tools for transforming compassion fatigue and vicarious traumatization. New York: Routledge.
- Mäki-Pollari, Eeva 2011. Työhyvinvoinnin kehittämisen toimintasuunnitelma ”Työhyvinvoinnin portaat” -mallin avulla - Turvatekniikan keskus, TUKES. Opinnäytetyö. Luettu: 25.2.2015. Verkkojulkaisuna: [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36985/Maki-Pollari\\_Eeva.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36985/Maki-Pollari_Eeva.pdf?sequence=1).
- Nissinen, Leena 2007. Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.
- Oittinen, SaiJa 2011. Empatia kriisiauttamisessa. Kriisityöntekijöiden kokemuksia myötätuntostressistä ja työhyvinvoinnista. Pro gradu. Viitattu: 26.2.2015. Verkkojulkaisuna: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20110123/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20110123.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20110123/urn_nbn_fi_uef-20110123.pdf).
- Onnismaa, Jussi 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Luettu: 25.2.2015. Verkkojulkaisuna: [http://www.amtu.fi/download/124603\\_Opettajien\\_tyohyvinvointi.pdf](http://www.amtu.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf).
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Parvi, Kati 2013. Perehdytys ja työhyvinvointi -käsi kädessä? Opinnäytetyö YAMK. Luettu: 25.2.2015. Verkkojulkaisuna: [https://theseus32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/65207/Parvi\\_Kati.pdf?sequence=1](https://theseus32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/65207/Parvi_Kati.pdf?sequence=1).
- Rauramo, Päivi 2007. Hyvinvoinnin edistäminen yliopistoissa työhyvinvoinnin portaat –mallin viitekehyksessä: Laadullinen tapaustutkimus. Pro gradu. Viitattu 24.2.2015. Verkkojulkaisuna: <https://www.uef.fi/documents/1299922/1299939/Paivi+Rauramo+2007.pdf/e8398aea-ba65-4f10-9b0e-e570279b20ea>.
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Stakes 2006. Laatutähteä tavoittelemassa. Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit. Viitattu: 12.8.2014. Verkkojulkaisuna:

- [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75223/laatutahta\\_tavoittelemassa1.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75223/laatutahta_tavoittelemassa1.pdf?sequence=1).
- Stakes 2006. Laatutähteä tavoittelemassa. Ehkäisevän päihdetyön laatuksiteerit. Viitattu: 12.8.2014. Verkkojulkaisuna: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75223/laatutahta\\_tavoittelemassa1.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75223/laatutahta_tavoittelemassa1.pdf?sequence=1).
- Tilander, Eva 2010. Hoitotyön johtajien työhyvinvointia tukevat tekijät. Pro gradu. Luettu: 25.2.2015. Verkkojulkaisuna: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/25497/URN%3aURN%3afi%3ajyu-201010193001.pdf?sequence=1>.
- Todaro-Franceschi, Vidette 2013. Compassion Fatigue and Burnout in Nursing. Enhancing Professional Quality of life. Yhdysvallat: America by Bang Printing.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomivaara, Seppo; Hynninen, Kirsi; Leppänen, Anneli; Lundell, Susanna; Tuominen; Eva 2005. Asiantuntijan luovuus koetuksella. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Tupakkalaki 693/1976, 13.8.1976. Viitattu: 26.3.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1976/19760693>.
- Turun yliopisto 2014. Osa nuorista sairaanhoitajista harkitsee ammatinvaihtoa – esimiestyöhön kiinnitettävä enemmän huomiota. Viitattu: 11.8.2014. Verkkojulkaisuna: <http://www.utu.fi/fi/Ajankohtaista/mediatiedotteet/vaitostiedotteet/Sivut/osa-nuorista-sairanhoitajista-harkitsee-ammatinvaihtoa-esimiestyohon-kiinnitettava-enemman-huomiota.aspx>.
- Työterveyslaitos 2014. Kunta10-tutkimus. Viitattu 24.2.2015. Verkkojulkaisuna: [http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/kunta10\\_tutkimus/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/kunta10_tutkimus/Sivut/default.aspx).
- Työterveyslaitos 2014. Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimus. Viitattu 24.2.2015. Verkkojulkaisuna: [http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/sairaalahenkiloston\\_hyvinvointitutkimus/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/sairaalahenkiloston_hyvinvointitutkimus/Sivut/default.aspx).

- Työterveyshuoltolaki 1383/2001. 21.12.2001. Viitattu: 26.3.2015.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.
- Vahtera, Jussi; Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka 2002. Haasteet ja huolenaiheet. Teoksessa Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita.(toim.) Jussi Vahtera, Mika Kivimäki ja Pekka Virtanen. Helsinki: Työterveyslaitos.3–4.
- Veikkola, Juhani 2002. Diakonian perustehtävä, visiot ja tavoitteet. Teoksessa Diakonian käsikirja (toim.) Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veikkola. Helsinki: Kirjapaja. 107–128.
- Virtanen, Petri; Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tallina: Tallinna raamatutrükikoda.
- Yksikön osastonhoitajan suullinen tiedoksianto 31.1.2014.

## LIITTEET

### LIITE 1 Teemahaastattelu

#### Teema 1: Työhyvinvoinnin tämän hetkinen tila

- Kuvaile millainen on työympäristösi?
- Kerro millaiseksi koet työilmapiirin?
- Kuvaile miten sinulla menee töissä?
- Millaisia ovat rutiinisi?
- Kerro mitkä ovat haastavia tilanteita?
- Vaikuttavatko asiakkaiden ongelmat vaikuttavat jaksamiseesi? Jos vaikuttavat, kerro miten?
- Onko myötätuntouupumus sinulle tuttu käsite? Mitä se sinulle tarkoittaa?
- Millaisia kokemuksia sinulla on myötätuntouupumuksesta?

#### Teema 2: Työhyvinvoinnin ylläpito

- Vaikuttavatko henkilökohtaiset kokemuksesi työhyvinvointiisi? Kerro miten jos ne ovat vaikuttaneet?
- Kuvaile mikä vaikuttaa eniten työhyvinvointiisi? Kerro?
- Kerro mitä keinoja sinulla on työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi työssä ja arjessa?
- Miten esimies vaikuttaa työhyvinvointiisi? Kuvaile. Entä työtiimisi? Kuvaile.
- Oletko miettinyt alanvaihtoa? Jos olet, kuvaile minkälaisissa tilanteissa? Jos näin on ollut onko se ollut yleinen tunne?

#### Teema 3: Työhyvinvoinnin kehittäminen

- Miten työyhteisöä tulisi kehittää työhyvinvoinnin suhteen?
- Millaista TYKY/TYHY-toimintaa työyhteisössäsi on tarjolla? Oletko osallistunut kyseiseen toimintaan? Arvioi sen mielekkyyttä?
- Miten koet kehityskeskustelujen vaikuttavan työhyvinvointiin?
- Minkälaisia keskusteluja työyhteisössäsi käydään työhyvinvoinnista? Entä myötätuntouupumuksesta?

#### Teema 4: Diakonia

- Miten määrittelet työyhteisössäsi diakonisuuden?
  - Tunnetko tekeväsi erityisdiakoniaa? Mitä se sinulle tarkoittaa?
  - Miten koet diakonin vierailut? Tunnetko diakonin vierailun auttavan hoitotyötä?
- Jos tunnet, kuvaile miten?