

Annika Koli

HENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI MIELENTERVEYS- JA
PÄIHDEKUNTOUTUJEN ASUMISPALVELUYKSIKÖISSÄ

Hoitotyön koulutusohjelma
2015

HENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI MIELENTERVEYS- JA PÄIHDEKUNTOUTUJIEEN ASUMISPALVELUYKSIKÖISSÄ

Koli, Annika
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Kesäkuu 2015
Ohjaaja: Pirilä, Ritva
Sivumäärä: 40
Liitteitä: 3

Asiasanat: Työhyvinvointi, työn kuormittavuus, mielenterveys- ja päihdetyö

Tämä opinnäytetyö on tutkimus, jonka tarkoituksena on kartoittaa henkilökunnan työhyvinvointia ja työn kuormittavuutta mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluyksiköissä. Tavoitteena on, että saatuja tuloksia voidaan hyödyntää olemmissa asumispalveluyksiköissä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Opinnäytetyön kohderyhmänä oli henkilökunta kahdessa mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluyksikössä (tukiasuminen N=6 ja palveluasuminen N=13). Opinnäytetyössä käytettiin menetelmänä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka sisälsi monivalintakysymysten lisäksi myös avoimia kysymyksiä. Tutkimukseen vastasi tukiasumisyksiköstä viisi työntekijää ja palveluasumisyksiköstä 12 työntekijää. Saadut vastaukset analysoitiin Excel – taulukkolaskentaohjelman avulla. Tulokset kuvataan sanallisesti ja tutkimustuloksia havainnollistetaan kuvioilla.

Tukiasumis- ja palveluasumisyksikön työntekijöiden työhyvinvointikokemuksissa oli eroja työhyvinvoinnin kokemuksen suhteen. Keskeiset erot olivat kokemukset henkilökuntamäärän riittävydestä sekä esimiestoiminnasta. Tutkimustuloksissa oli kuitenkin paljon yhtäläisyyksiä koskien työhyvinvointia edistäviä ja kuormittavia tekijöitä. Keskeisinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä koettiin työoverit ja vapaa-aika. Kuormittavina tekijöinä esiin nousi turvattomuuden tunne ja heikko tiedonkulku. Vastajaat toivoivat lisää palautetta niin työtovereilta kuin esimieheltäkin. Molempien asumispalveluyksiköiden henkilökunta piti fyysisestä kuntoa ja liikuntaa tärkeänä osana työssä jaksamista.

Tämän tutkimuksen aineisto on hyvin pieni ja tulokset ovat yleistettävissä vain kyseisiin asumisyksiköihin. Mielenkiintoista olisi jatkossa esimerkiksi selvittää teema- haastattelulla turvattomuuden tunteen kokemuksia ja sitä, miten siihen voisi vaikuttaa ja millä keinoin turvallisuuden tunnetta voisi lisätä. Tärkeä jatkotutkimusaihe olisi myös tiedonkulku ja siihen liittyvän problematiikan selvittäminen. Projektina voisi toteuttaa asumispalveluyksiköihin työhyvinvointipäivän, jossa olisi aikaa keskittyä työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen.

STAFF'S WELLBEING AT MENTAL HEALTH AND SUBSTANCE USE ASSISTED LIVING RESIDENCES

Koli, Annika
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing Care
June 2015
Supervisor: Pirilä, Ritva
Number of pages: 40
Appendices: 3

Keywords: wellbeing at work, work load, mental health and substance use

The purpose of this thesis was to study staff's wellbeing and workload in mental health and substance use (MHSU) assisted living residences. The aim of this study was to produce information which could be used to promote staff's well-being at work in the two residential units involved in the study.

This study used a quantitative approach, in which the data were collected through a questionnaire consisting of both multiple choice and open-ended questions. The target group of the study consisted of two mental health and substance use assisted living residences (supported living residence N=6 and service housing N=13) Five members of the supported housing unit staff and 12 of the service housing unit staff participated in the study. Collected data were analyzed using the Excel-spreadsheet program and the results were presented in text form and illustrated as tables and figures.

Results suggest that there are differences in the staff members' perception of wellbeing at work in the two target groups. The key differences concerned nursing shortage and downsizing and leadership issues. However, the respondents' opinions were convergent in many points regarding the factors which promote staff's wellbeing or increase their workload. Positive atmosphere, good co-operation with colleagues and meaningful leisure or wind-down time were all considered essential in promotion of wellbeing. The findings also show that insecurity in work as well as inadequate flow of information were conceptualized as stressors, factors that increase staff's workload. All respondents emphasized the meaning of feedback, both from colleagues as well as from superiors. Moreover, respondents unanimously agreed that being in good physical shape helps to cope at work.

However, with such a small sample size, caution must be applied, as the findings might not be transferable to other housing units. Future studies on the topic are therefore recommended. It would be highly interesting, for example with theme interviews, to focus on the feeling of insecurity, how it could be tackled and how the feeling of security could be increased among the staff. Another interesting issue for future study would be information flow with its problems and their causes. Organizing, as a project work, a theme day at the facilities focusing solely on staff's wellbeing and its improvement could also yield valuable information.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET	6
	2.1 Työhyvinvoinnin portaat.....	6
	2.2 Työkykytalo	11
	2.3 Työhyvinvoinnin osa-alueet	13
3	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET JA LAINSÄÄDÄNTÖ	15
	3.1 Työhyvinvoinnin tutkiminen ja kehittäminen.....	15
	3.2 Työhyvinvointi lainsäädännössä huomioituna.....	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
	4.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelmat	18
	4.2 Tutkimusmenetelmä.....	19
	4.3 Kohderyhmä.....	20
	4.4 Aineistonkeruu.....	21
	4.5 Aineiston käsittely ja raportointi.....	21
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	23
	5.1 Fyysinen työhyvinvointi ja kuormittavuus	23
	5.2 Psykkinen työhyvinvointi ja kuormittavuus	25
	5.3 Sosiaalinen työhyvinvointi ja kuormittavuus	28
6	TUTKIMUSTULOSTEN POHDINTA	30
	6.1 Yhteenveto tuloksista.....	30
	6.2 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet	32
7	TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	33
	7.1 Tutkimuksen luotettavuus.....	33
	7.2 Tutkimuksen eettisyys	35
	7.3 Ammatillisen kehittymisen arviointi	36
	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työhyvinvointia on määritelty useiden eri mallien mukaisesti ja erilaisilla teorioilla, tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tutkitaan Rauramon työhyvinvoinnin portaat – mallin pohjalta. Rauramo on mukauttanut mallin Abraham Maslowin tarvehierarkian teoriasta. (Rauramo 2012, 13.) Toinen työhyvinvoinnin malli tämän opinnäytetyön taustalla on professori Juhani Ilmarisen luoma työkykytalo (Ilmarinen 2006, 23). Työhyvinvointiin läheisesti liittyviä käsitteitä ovat myös työssä jaksaminen, voimaantuminen, työkyky, työyhteisön ilmapiiri ja työtyytyväisyys (Karlsson 2008, 7).

Vuonna 2009 Työterveyslaitoksen haastattelututkimuksessa joka kolmas vastanneista koki työnsä henkisesti raskaaksi (Työterveyslaitos 2009, 3). Hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö on työpaikan etu. Työhyvinvointi vaikuttaa työpaikan taloudelliseen tulokseen, maineeseen ja kilpailukykyyn. Panostaminen työhyvinvointiin maksaa itsensä jopa moninkertaisena takaisin. (Ahonen 2015; Rauramo 2012, 19; Vesterinen 2006, 7.) Työhyvinvointia ohjaavat erilaiset työelämän lainsäädännöt, työehtosopimukset, työelämään liittyvät suositukset sekä arvot, etiikka ja yhteiskuntavastuu. Työhyvinvointi toiminnan kehittämisen lähtökohtana on yleistynyt ja yleistyy koko ajan. (Rauramo 2012, 8.)

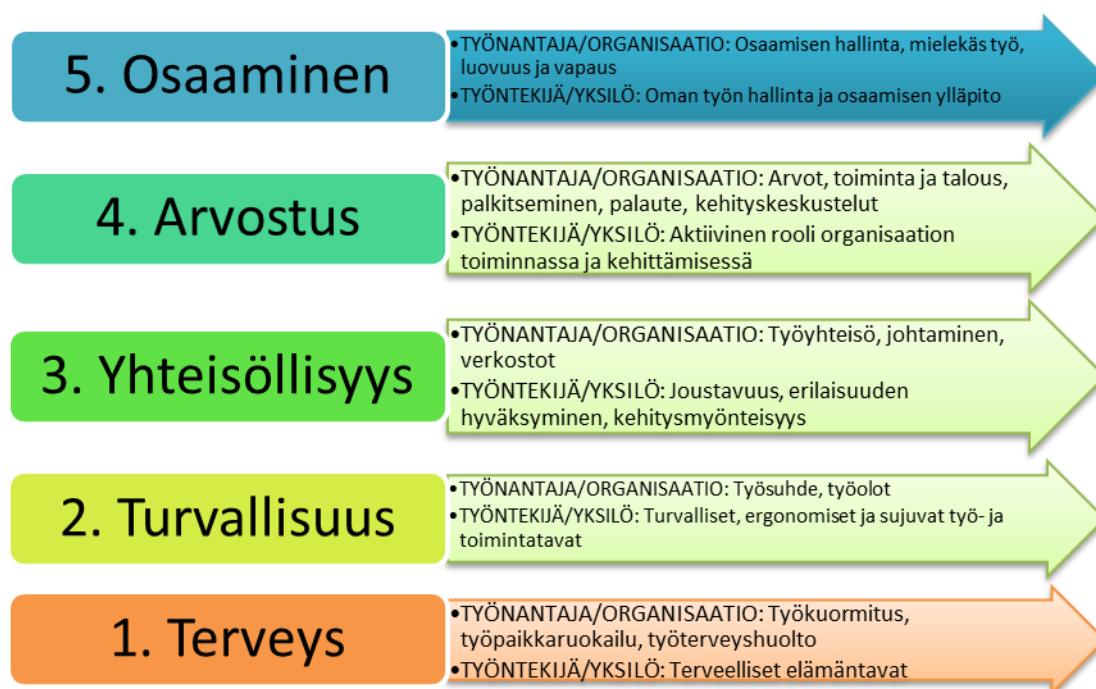
Tämä opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja toteutuu yhteistyössä Varsinais-Suomessa sijaitsevan mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluita tarjoavan organisaation kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa henkilökunnan työhyvinvointia ja työn kuormittavuutta mielenterveys- ja päihdekuntoutujien tukiasumisyksikössä ja palveluasumisyksikössä. Tavoitteena on, että saatuja tuloksia voidaan hyödyntää molemmissa asumispalveluyksiköissä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Yhteistyöorganisaation toiveesta tästä opinnäytetyöstä on poistettu kaikki tunnistettavat tiedot. Tutkimustyön toimintaympäristöstä käytetään tässä työssä käsitettä asumispalveluyksiköt sisältäen tukiasumisyksikön ja palveluasumisyksikön.

2 TYÖHYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET

2.1 Työhyvinvoinnin portaat

Abraham Maslow on kehittänyt ihmisen tarvehierarkian mallin 1940-luvulla. Malli rakentuu asteittain ihmisen fysiologisista perustarpeista, turvallisuuden, arvostuksen, yhteisöllisyyden ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. Maslowin malli sopii myös työhyvinvoinnin arvioimisen ja kehittämisen tueksi. Hyvinvoinnin kannalta on oleellista kaikkien portaiden saavuttaminen. (Rauramo 2012, 8.) Rauramo on luonut Maslowin tarvehierarkian pohjalta työhyvinvoinnin portaat – mallin ja nimennyt tarpeet/tasot osin uudelleen. Rauramon mukaan työelämän hyvinvoinnin arvioitiin paremmin sopivat otsikot ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Mallin luomisessa on käytetty Maslowin teorian lisäksi jo olemassa olevia työhyvinvoinnin edistämisen malleja ja työkykyä ylläpitäviä malleja. Rauramon luoman mallin (kuvio 1) jokaiselle portaalle on valikoitunut työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin yksilön kuin organisaationkin näkökulmasta. (Rauramo 2012, 13 - 14.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012).

Työhyvinvoinnin perustan muodostaa terveys. Maailman terveysjärjestön ja Rauramon mukaan terveys on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Perustarpeisiin kuuluu välttämättömänä riittävä ja laadukas ravinto, uni ja lepo, liikunta ja sairauksien ehkäisy ja hoito. Työn tulee olla tekijänsä mittaista ja mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan. Merkittävänä toimijana tällä portaalla on työterveyshuolto. Riittävä ja sopivasti kuormittava työ edistää työhyvinvointia. Työ ei saisi olla liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, mutta ei liian kevyttä tai helppoakaan. Työ voi siis olla sekä yli- että alikuormittavaa. (Rauramo 2012, 43; Työsuojeluhallinto 2010.) Työhyvinvoinnin näkökulmasta terveyteen liittyviä haitallisia tekijöitä ovat univaje, epäterveellinen ravinto, liiallinen alkoholin käyttö, tupakointi, liian vähäinen tai yksipuolinen liikunta (Rauramo 2012, 16). Työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen vaikuttavat työntekijän yksilölliset tekijät kuten esimerkiksi ikä, terveydentila, persoonallisuus, elämäkokemus, koulutustausta, työkokemus ja elämäntilanne. Fyysinen suorituskyky vaikuttaa suuresti siihen, millaiseksi työn kuormittavuus koetaan. (Nuikka 2004, 105, 107.)

Toisella portaalla tavoitellaan kokonaisvaltaista turvallisuutta. Turvallisuuden tarpeen tyydyttämisen edellytyksenä on luonnollisesti turvallinen työympäristö ja turvalliset toimintatavat. Toimeentulon mahdollistava palkkaus, työsuhteen vakaus, sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö ovat edellytyksiä turvallisuuden tunteelle. Turvallisuutta tukee järjestelmällinen riskienhallinta ja aktiivinen asianmukainen työsuojelun yhteistoiminta. (Rauramo 2012, 14.) Turvallisuuteen liittyy työhyvinvoinnin haasteina esimerkiksi muutosmyllerrys, tapaturmat sekä uhka- ja väkivaltilanteet. (Rauramo 2012, 16.)

Turvallisuus on yksi ihmisen perustarpeista niin työssä kuin yhteiskunnassa. Jokaisella on oltava oikeus ja mahdollisuus tulla töistä kotiin terveenä - kärsimättä tapaturmista, kiusaamisesta, työperäisistä sairauksista, epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä. Turvallisuus liittyy myös työsuhteen pysyvyyteen ja toimeentuloon. Pelko ja jatkuva epävarmuus heikentävät työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Kaikkien organisaatiotasojen tulee osallistua työpaikan kehittämiseen, jotta työpaikka olisi turvallinen. Oleellista on, miten työyhteisö ylintä johtoa myöten osallistuu organisaation kehittämiseen turvallisempaan suuntaan. Turvallisuus tulee huomioida muun muassa työ- ja toimintatavoissa sekä arjen toiminnassa ja kehittämistyössä. Turvallisuus ja

sen edistäminen tukeutuvat pitkälti organisaation strategiaan ja turvallisuuskulttuuriin. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee noudattaa työtä koskevia lakeja, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi on oltava aktiivinen työturvallisuuden edistämiseksi ja vaarojen torjumiseksi. (Rauramo 2012, 70; Sinokki & Virtanen 2014, 141; Suonsivu 2014, 63- 64.)

Työn haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja niiden aiheuttamien riskien arviointi on lainsäädännön velvoittavaa toimintaa työpaikoilla (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Turvalliseen työyhteisöön liittyy oleellisesti oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, nopea hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä kannustava ja positiivinen ilmapiiri (Rauramo 2012, 86). Keinoja toimivaan ja turvalliseen työyhteisöön ovat yhteiset pelisäännöt, riskien tunnistaminen ja arviointi, perussiisteydestä huolehtiminen, epäasialliseen kohteluun puuttuminen ja tiedon vieminen lähiesimiehelle tai luottamusmiehelle. Työturvallisuudesta huolehtimista ovat myös työväkivallan ennaltaehkäisy ja varhainen havainnointi ja puuttuminen, kriisitilanteen jälkeinen asian käsittely sekä muutoksien tullessa esimiehen taitava muutosjohtaminen. (Rauramo 2012, 88-95.)

Kolmas työhyvinvoinnin porras on yhteisöllisyys, jonka tavoitteena on päämäärää, perustehtävää, tavoitteita ja yksilön hyvinvointia tukeva työyhteisö. Työyhteisössä luottamus, avoimuus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat keskeisiä arvoja. Yhteisöllisyyden tarpeen taustalla on työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Tärkeää työyhteisössä on toimivat esimies-alaisuudet, kokouskäytännöt ja kehittyvä työ. (Rauramo 2012, 14.) Työhyvinvointiin liittyvään yhteisöllisyyteen haasteita luovat työyhteisön ilmapiiri- ja johtamisongelmat, puutteet kokouskäytännöissä ja tiedonkulussa. Kasvokkain tapahtuvien kohtaamisten vähäisyys on myös yhteisöllisyyden haaste. (Rauramo 2012, 16.)

Ihmissuhteet työssä ovat osa työmotivaatiota, työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Jokaisella ihmisellä on tärkeä rooli työyhteisössä ja oikeus tulla kohdelluksi oikein ja kunnioitavasti. Työyhteisö, jossa on avoimet välit ja luottamuksellisia suhteita on paljon tuloksellisempi kuin sellainen työyhteisö, jossa nämä asiat eivät toimi. Sosiaalisen tuen saaminen on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Toimiva yhteisöllisyys työyhteisössä vaatii hyvät ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot, avointa keskuste-

lua, normit ja luottamuksen. Työyhteisössä tulee huomioida erilaiset persoonat ja erilaisuuden rikkaus ja sen hyödyntäminen. Kokouskäytännöt, tiedonkulku ja erilaiset viestintäkanavat helpottavat työyhteisössä viestintää ja vuorovaikutusta. Nykyaikana yhteydenpitoa on helpottanut internet ja erilaiset sähköiset järjestelmät. (Rauramo 2012, 107- 117.)

Yhteisöllisyyteen liittyy läheisesti arvostus, mutta Rauramon mallissa sillä on oma portaansa. Pyrkimyksenä on arjessa tuntuva ja näkyvä arvostus omaa ja toisen työtä kohtaan. Arvot ovat ympäristöstä opittuja, yleisiä, pysyviä ja tavoitteita ohjaavia valintatapumuksia, jotka vaihtelevat kulttuureittain. Arvot ohjaavat reiluun tai epäreiluun, toivottuun tai ei toivottuun käyttäytymiseen. Normit muodostavat käsityksen siitä, miten tulisi käyttäytyä. (Rauramo 2012, 125- 133.) Oikeudenmukainen palkitseminen ja palkka, palautekäytännöt ja toiminnan arviointi ja kehittäminen ovat osa pitkäjänteistä toimintaa työpaikan arjessa. Hyvinvointia ja tuottavuutta samanaikaisesti edistävät strategia, päämäärä sekä eettisesti kestävä arvot, jotka näkyvät käytännön toiminnassa. (Rauramo 2012, 14.) Työyhteisön huonot tai olemattomat palautekäytännöt, huono erilaisuuden sietokyky ja palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät haasteet vaikuttavat arvostuksen kokemiseen negatiivisesti. (Rauramo 2012, 16.) Eriytyisen merkittävää yksilön kannalta on arvostuksen saaminen tärkeältä ihmiseltä, kuten esimerkiksi lähimmältä esimieheltä, asiakkaalta tai työtoverilta. Tarvitaan luottamusta, arvostusta ja vapautta, jotta voi käytännössä käyttää taitojaan ja tietojaan. (Rauramo 2012, 124.)

Keinoja toimivaan työyhteisöön ja arvostukseen on pohtia asenteita omaa työtänsä kohtaan. On hyvä pohtia esimerkiksi arvostaako itse itseään ja omaa työtään sekä ammattitaitoaan. Esimies osoittaa arvostusta ja tukee työn mielekkyyttä varmistamalla terveelliset ja turvalliset työolot. Esimiehen tulisi varmistaa että työntekijät ymmärtävät ja näkevät selkeän päämäärän työlle sekä huomioida eettisyyden, tuloksen ja onnistumisen kokemukset. Esimies mahdollistaa työn ilon, sopivan kuormittavuuden ja haasteellisuuden sekä työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet. Esimies on keskeinen hahmo tuen ja kannustuksen ja myönteisten ihmissuhteiden kehittymisen kannalta.

Ensiarvoisen tärkeää työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden edistämisen kannalta on rakentavan palautteen antaminen ja saaminen. Palaute mahdollistaa oman työn kehittämisen, arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn onnistumisen kokemuksen ja työn mielekkyyden pysymisen. Kehityskeskustelut ovat osa työn tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin seurantaa sekä osaamisen ja työn kehittämistä useissa organisaatioissa ja yrityksissä. Työpaikalla arvostuksen osoittamista käytännössä on muun muassa perehdyttäminen, hyvät käytöstavat, avun ja tuen tarjoaminen ja pyytämisen tarvittaessa. (Rauramo 2012, 135- 143.)

Työhyvinvoinnin ylin porras on yksilön kilpailukykyä sekä organisaatiota tukeva osaaminen. Yksilön sekä yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen edistää itsensä toteuttamisen tarvetta. Henkilöstö, joka kehittää itseään aktiivisesti ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Osaamisen kehittäminen tukee sekä organisaation visiota ja tavoitteita että yksilön osaamista. Työ tarjoaa oivaltamisen iloa, oppimiskokemuksia ja mahdollisuuden omien edellytysten täysipainoiseen hyödyntämiseen. Työolojen ja työympäristön viihtyvyyteen kiinnitetään huomiota. Työhyvinvoinnin näkökulmasta keskeistä on se, miten pystytään vastaamaan osaamisen ja itsensä toteuttamisen, yksilön ja organisaation osaamisen kehittämisen sekä työn tuloksellisuuden ja kilpailukykyyn liittyviin haasteisiin. (Rauramo 2012, 14- 16.)

Osaaminen on niin yhteisöjen, organisaatioiden, yksilöiden kuin yhteiskunnankin kilpailukyvyyn perusta. Tämä asettaa kaikille organisaatiossa toimiville haasteita ja edellyttää jatkuvaa uuden tiedon luomista. Työmarkkinoilla merkittävä kilpailutekijä on yksilön oman osaamisen ylläpitäminen. Hyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työ on sopivan haastavaa ja vastaa yksilön ominaisuuksia. Työyhteisössä jokaisen tulee tuntee organisaation tavoitteet ja visiot sekä ymmärtää oma roolinsa ja merkityksensä näiden päämäärien saavuttamisessa. Työ, joka on työntekijän kannalta tarpeeksi haastavaa, tarjoaa oivalluksia ja oppimiskokemuksia. Se tuottaa myös aikaansaamisen tunteita, edistää motivaatiota, työn tuloksellisuutta, yleistä hyvinvointia ja kehittymistä. Työn tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä oppii itse kehittämään ja suunnittelemaan omaa työtään, työympäristöään ja työtapojaan. (Rauramo 2012, 146- 156.)

Avoin ja turvallinen työyhteisön ilmapiiri, johon liittyy oleellisesti, että tietoa ei pantata, vaan sitä jaetaan, on oppimisen keskeinen perusedellytys. Työssä on myös oltava mahdollisuus tehdä virheitä sopivissa määrin ja erehtyä. Virheistä oppii ja myös työilmapiiriin ja työhön liittyvistä asioista on voitava keskustella avoimesti. Työelämän perustaitoja ovat oppimaan oppimisen taidot, sosiaaliset taidot, tiimi- ja ryhmätyötaidot sekä systeemiajattelu, tiedonkäsittely- ja tiedonhallintataidot, taloudellisten näkökohtien ymmärtäminen ja innovatiivisuus. (Rauramo 2012, 157.)

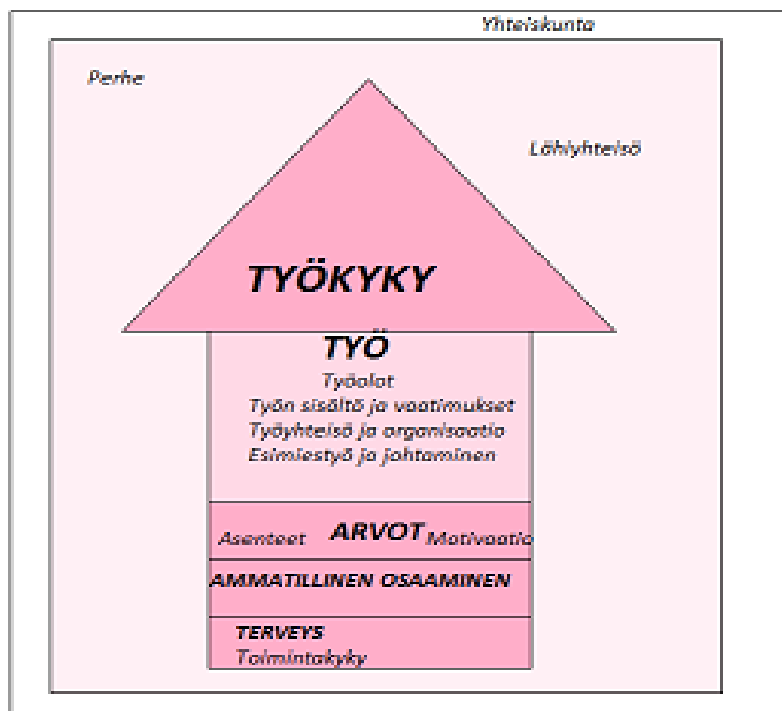
Työnohjaus on toiminnallisiin menetelmiin ja keskusteluun perustuvaa työn kehittämistä, jonka tarkoituksena on turvata työssä jaksaminen ja ammatillisen osaamisen kehittäminen. Työnohjaus on työyhteisöön, työhön ja omaan työrooliin liittyvien asioiden tutkiskelua, kysymysten ja tunteiden jäsentämistä sekä tiedostamista koulutetun työnohjaajan kanssa. Työnohjaus voi olla on yksilö-, pienryhmä- tai työyhteisötoimintaa. (Rauramo 2012, 157- 158; Tanskanen 2013, 17.)

2.2 Työkykytalo

Professori Jukka Ilmarinen Työterveyslaitokselta on luonut erilaisten työkykyyn liittyvien tutkimuksien pohjalta työkykytalo-mallin. Työkykytalossa (kuva 3) on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat ihmisen henkilökohtaisia voimavaroja ja ylin eli neljäs kerros kuvaa työtä, johtamista ja työoloja. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 23; Työterveyslaitos 2014.)

Työkyvyn ulottuvuuksia työkykytalossa voidaan kuvata talon kerrosten ja niitä koskevan ympäristön välillä. Talon pohja muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä eli terveydestä. Yksilön voimavaroja ovat osaaminen, terveys, toimintakyky, arvot ja asenteet. Toinen kerros sisältää ammatillisen osaamisen ja taidot. Kolmas kerros edustaa arvoja, asenteita ja motivaatiota. Mallin mukaan yhteiskunnassa tai lainsäädännössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös kolmannen kerrokseen. Neljäs kerros sisältää työn ja siihen liittyviä tekijöitä kuten työyhteisö ja työn sisältö. Työn organisointi ja työn vaatimukset kuten myös työyhteisön toimiminen sekä johtaminen tekevät työkerroksesta kokonaisuuden, joka on moniulotteinen ja vaikeasti mitattavissa. Työkykytalon ulkopuolelle kuuluu työpaikan tu-

kiorganisaatiot kuten esimerkiksi työterveyshuolto, perhe sekä ystävät ja yhteiskunnan tasolla sosiaali-, terveys- ja työpolitiikka. (Ilmarinen 2006, 23- 24.)



Kuva 3. Työkykytalo (Ilmarinen 2006.)

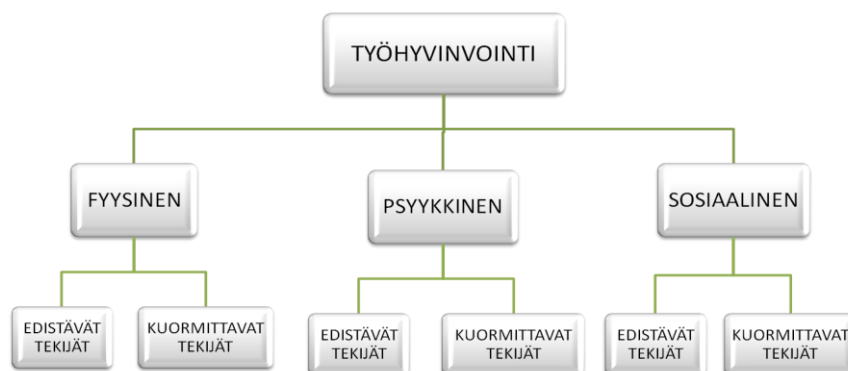
Mitä vahvempi työkykytalon perusta on, sitä vakaammin työkyky kestää uran aikana. Jatkuva oppimisen halu tukee ammatillista osaamista, jossa tiedot ja taidot liittyvät toisiinsa. Perustaan kuuluu myös oma arvomaailma ja asenne omaa työtä kohtaan. Arvot ja asenteet ovat työn läheisyydessä ja rajamailla, kokemus työstä vaikuttaa arvoihin ja asenteisiin - huonon kokemuksen myötä työhön liittyvät arvot ja asenteet heikentyvät ja positiivisen työkokemuksen myötä arvot ja asenteet vahvistuvat. Työ asettaa käytännössä vaatimukset muille kerroksille, ja mikäli yksilön voimavarat ovat tasapainossa työkerroksen kanssa, työkyky säilyy hyvänä. Esimiehillä on keskeinen rooli kehittää ja organisoida työtä siten, että edellä mainittu tasapaino säilyy. (Gould ym. 2006, 24.)

Ydinrakenteet työkyvyssä muuttuvat ihmisen työuran aikana merkittävästi. Ikääntyminen muuttaa yksilön voimavaroja ja työelämä muuttuu muun muassa kehittyvän teknologian myötä. Työkyvyn säilymisen kannalta on tärkeää tavoitella turvallista ja terveellistä tasapainoa ihmisen voimavarojen ja työn välillä. Ihmisen rajalliset mah-

dollisuudet hallita omaa työkykyään ja työkyvyn moninaisuus edellyttävät työterveyshuollon ja työsuojelun aktiivista tukea. Työkyky- ja terveystalvelujen tarve kasvaa iän myötä, joten esimerkiksi työterveyshuollon tuki työpaikalla korostuu työvoiman ikääntymisen myötä. Lähiyhteisö ja perhe voivat tukea yksilön työkykyä, ja työn sekä perhe-elämän yhteensovittaminen on edellytys työkyvylle. Terveys-, koulutus- ja työpolitiikka luovat osaltaan merkittäviä edellytyksiä työkyvylle, mutta asettavat myös vaatimuksia työelämässä selviytymiselle. (Gould 2006, 24.)

2.3 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia edistävien ja kuormittavien tekijöiden kautta, joista muodostetaan tähän opinnäytetyöhön tutkimusongelmat. Kuvassa 2 on jaoteltu työhyvinvoinnin osa-alueet fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Työsuojeluhallinto 2010.)

Fyysisesti kuormittavaan työhön liittyy paikallaan istuminen ja näyttöpäätetyöskentely, käsin tehtävät tavaroiden siirrot ja nostot sekä toistuvat yksipuoliset liikkeet. Työn fyysinen kuormittavuus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin sekä työssä jaksamiseen. Tilapäinen rasittuminen ei välttämättä vaikuta työntekijään pysyvästi, mutta jatkuva kuormittava työ voi ilmetä työntekijän kielteisinä tuntemuksina, sairauksina ja ääritapauksissa työkyvyttömyytenä tai ammattitautena. (Rauramo 2012, 47.) Fyysistä työhyvinvointia voi edistää töissä ollessaan huomioimalla työpisteen ergonomian, esimerkkeinä riittävä valaistus ja työvälineiden asettelu. Työasentoa tulisi

vaihdella ja istumisen lisäksi välillä kävellä ja tauottaa työntekoa. (Rauramo 2012, 47-53.)

Psyykkisestä näkökulmasta työn kuormittavuuteen liittyy työmäärä ja työtahti sekä mahdollisuudet vaikuttaa niihin. Lisäksi psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat tavoitteet ja toimintatavat, työn kehittävyys, keskeytykset ja häiriöt. Psyykkiset kuormitustekijät ovat yksilöllisiä ja jokainen työntekijä kokee työn psyykkisen kuormittavuuden eri tavalla. Työssä liiallinen kuormittuminen voi näkyä monella eri tavalla; tuki- ja liikuntaelimestön vaivoina, sydänoireina, päänsärkynä, univaikeuksina, mielialan muutoksina, väsymyksenä, alkoholin liikkakäyttönä, poissaolojen lisääntymisenä sekä työ motivaation laskuna tai töiden kasaantumisenä. (Rauramo 2012, 54; Työsuojeluhallinto 2010.) Psyykkistä työhyvinvointia edistää tyytyväisyys vapaa-aikaan ja työhön sekä myönteinen perusasenne. Myös hyvällä työn organisoimisella, yhteistyöllä, organisaation tarjoamalla kehittymismahdollisuuksilla, sopivilla työn psyykkisillä vaatimuksilla ja esimiestuella on myönteinen vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin. Työntekijän tulee mahdollistaa itselleen mieluinen ja riittävä vapaa-aika. Jatkuva käytettävissä oleminen ja sähköisten viestimien seuranta saattavat aiheuttaa ylikuormitusta. (Kallio & Kivistö 2013, 59-64; Rauramo 2012, 61; Työsuojeluhallinto 2010.)

Sosiaalisesti kuormittavaan työhön liittyy yksintyöskentely, yhteistyön haasteet, tiedonkulku ja tiedon saanti. Työyhteisön ristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja häirintä sekä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet asiakastyössä ovat myös sosiaalisesti kuormittavia. (Rauramo 2012, 55.) Työyhteisön sekä yksilöiden työhyvinvointia parantavat hyvät ja toimivat suhteet muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Vuorovaikutussuhteet työyhteisössä vaativat aikaa kuten muutkin sosiaaliset suhteet ja niihin tulisi panostaa. Työtovereihin tutustuminen on tärkeää toimivan yhteistyön takaamiseksi. (Suonsivu 2014, 58-59; Winberg 2011, 9.)

Työyhteisön hyvä henki motivoi työntekijöitä työskentelemään tehokkaasti, huono ilmapiiri vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Huonot välit työtovereihin aiheuttavat stressiä ja työn teosta katoaa ilo. Työyhteisössä kaikkien tulee käyttäytyä asiallisesti toisia kohtaan ja kunnioittaa työtovereitaan. Hyvinvoivan työyhteisön kantavia voimia ovat yhteistyö, avoin keskustelu ja oppiminen. Työntekijöiden tulee tietää

työyhteisön tapahtumista ja tulevaisuudesta. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää myös tuen saaminen sitä tarvittaessa. Mikäli esimieheltä ja työtovereilta ei saa tarpeeksi tukea ja kannustusta, se aiheuttaa stressiä ja haluttomuutta työtä kohtaan. (Winberg 2011, 10.)

Psykososiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat sekä psyykkiset että sosiaaliset tekijät. Psykososiaalinen työympäristö muodostuu työn johtamisesta, työn organisoinnista, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta sekä yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. (Ranta & Tilander 2014, 77; Rauramo 2012, 54.) Psykososiaalisen työympäristön työturvallisuusriskejä ovat haitallinen stressi, kiire, epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen, väkivallan uhka sekä yksintyöskentely. Kiireen kokemukset ovat henkilökohtaisia tuntemuksia tai kokemuksia, harvemmin mitattuja tosiasioita. Kiireen tuntemukset voivat johtua kyvyttömyydestä organisoida omia töitään tai puutteellisesta työn hallinnasta ja järjestelystä. Kiireen kokemukset voivat johtua myös liian suuresta työmäärästä. Kiireinen ihminen on olevinaan tärkeä ja siksi se mielletään usein positiiviseksi asiaksi. Tosiasiassa kiireinen ihminen on kehityksen uhka – kiireessä ei ehdi luoda uutta. (Rauramo 2012, 56.) Stressi on luonnollinen osa ihmisen elämää ja sen hallintaa, ja stressiä tarvitaan sopivassa suhteessa. Stressissä tärkeintä on palautuminen – palautumista pitäisi tapahtua jo työpäivän aikana, jotta jää voimavaroja nauttia vapaa-ajasta. Työuupumus on usein pitkäaikaisen stressin tuloksena muodostunut häiriö, joka vaikuttaa ammatilliseen itsetuntoon heikentävästi. Työuupumus aiheuttaa kokonaisvaltaista väsymyksen tunnetta ja muuttaa ihmisen asennetta kyynisemmäksi työhön liittyen. (Rauramo 2012, 57.)

3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET JA LAINSÄÄDÄNTÖ

3.1 Työhyvinvoinnin tutkiminen ja kehittäminen

Työhyvinvointia on tutkittu paljon, ja työelämän organisaatioissa on alettu ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys entistä paremmin (Rauramo 2012, 20). Työterveyslaitoksella on käynnissä useita tutkimuksia, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Elina Ravantti (2012, 59) on tehnyt pro gradu- tutkimuksen työhyvinvoinnista erilaisissa yrityksissä.

Hän toteutti tutkimuksen 15 yrityksessä ja selvitti työhyvinvointia työnantajan näkökulmasta. Vastanneista työnantajista 11 kertoi mittaavansa hyvinvoinnin tilaa esimerkiksi henkilöstökyselyillä. Kolmasosalla oli huonoja kokemuksia erilaisista tutkimuksista ja hankkeista, jotka eivät olleet tuoneet hyötyä käytännön työhön. Kaikki tutkimukseen osallistuneet kokivat työterveyshuollon roolin tärkeäksi ja työhyvinvointitoiminnan yritykselle kannattavaksi. (Ravanti 2012, 59.)

Heikkilä, Juntunen ja Mäkelä-Pusa (2014, 44 -47) ovat tehneet JAMIT- hankkeen eli työurien jatkamisen tukihankkeen kehittämistyönä. Työn tavoitteena oli edistää työhyvinvointia ja tukea työkykyä. JAMIT- hanke oli Kuntoutussäätiön hallinnoima. Hanke toteutettiin yhteistyössä sekä kunnallisten että yksityisten työterveyshuollon toimijoiden kanssa. Hankkeessa pyrittiin selvittämään, miten turvallisuuteen, työterveyteen ja työkykyjohtamiseen liittyvät velvoitteet on toteutettu. Työpaikkoja ohjattiin ja tuettiin kehittämään käytäntöjä ja toimintamalleja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työn tuloksena syntyi muutamia työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyviä oppaita. Kehittämishankkeen aikana löytyi useasta työpaikasta päivitettävää ja täydennettävää, muun muassa vaarojen tunnistus ja riskien arviointi oli tehty lähes kaikissa organisaatioissa, mutta jokainen niistä vaati päivittämistä tai tarkennuksia.

Työhyvinvointia erityisesti mielenterveystyössä on tutkittu useissa tutkimuksissa. Pulkkinen, Simonen ja Suomalainen (2010) ovat tutkineet työhyvinvointia psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Tutkimuksen tuloksista nousi esiin hälyttävänä kuormittavana tekijänä henkilökunnan kokema väkivallan uhka ja ulkopuolisena kuormittavana tekijänä henkilökohtaisessa elämässä olevat haasteet esimerkiksi parisuhdeongelmat. Puolet henkilökunnasta koki työnsä stressaavana. Myös Juutilainen (2010) tutki hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista psykiatrisessa hoitotyössä. Työhyvinvointia edisti työelämään liittyvistä asioista työyhteisö, esimiestyöskentely ja työnohjaus. Yksityiselämässä edistäviä tekijöitä olivat fyysiset ja henkiset voimavarat. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia heikensi resurssien riittämättömyys.

Hämäläinen ja Lantta (2008) ovat tehneet pro gradu- tutkielman työhyvinvoinnista mielenterveystyössä. Kohderyhmänä olivat psykiatrisella osastolla ja avohoidossa työskentelevät hoitajat. Tutkimustulosten mukaan osastolla työskentelevien työhyvinvointi oli huonompi kuin avohoidossa työskentelevien. Työhyvinvointia kuormit-

tavina tekijöinä olivat organisaatioon sitoutumattomuus, vähäisen palautteen saaminen työstään ja heikko luotto johtoon. Tutkimustulosten mukaan psyykkisillä ja sosiaalisilla kuormitustekijöillä on yhteyttä hoitohenkilökunnan kokemaan työhyvinvointiin mielenterveystyössä. Nieminen ja Pakarinen (2010) tutkivat opinnäytetyössään työhyvinvointia psykiatrian kuntouttamisyksikössä. Työhyvinvointia edistäviä asioita olivat hyvä ja toimiva työyhteisö, esimiestyö ja henkilökohtaiset voimavarat. Kuormittavia tekijöitä olivat työyhteisön sosiaaliset ongelmat, työn vaativuus, työolosuhteet ja ulkopuoliset tekijät. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteiksi ehdotettiin työnohjausta, työtovereiden tukea ja työolosuhteiden parantamista. Huotari (2014) tutki henkilökunnan työhyvinvointia mielenterveyskuntoutujien klubitalolla. Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä olivat niukat henkilöstöressurit, liian suuri työ määrä, epäselvät vastualueet ja elämäntilanteeseen liittyvät haasteet.

Työhyvinvoinnin kehittämisen tulee pohjautua työelämää ohjaavaan lainsäädäntöön, sopimuksiin, tieteellisiin tutkimuksiin sekä olemassa oleviin hyviin käytäntöihin ja eettisiin periaatteisiin. Työhyvinvoinnin edistäminen on työnantajalle lainsäädännön velvoitteiden täyttämistä, mutta työhyvinvoinnin kannalta parhaat työpaikat ylittävät lainsäädännön vaatimukset. Työhyvinvoinnin kehittäminen on pääosin säädöksiin pohjautuva työnantajan velvollisuus, mutta jokaiselle yksilölle ja työorganisaatiolle myös suuri mahdollisuus. Laatu- ja ympäristökysymykset, työterveys ja työturvallisuus sekä henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi on olennainen osa organisaation yhteiskuntavastuuta. (Rauramo 2012, 18.)

3.2 Työhyvinvointi lainsäädännössä huomioituna

Työturvallisuuslaki (738/2002, 8§) velvoittaa työnantajan suunnittelemaan ennalta hyvän työympäristön ja työmenetelmät. Suunniteltaessa työympäristöä on otettava huomioon työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavat tekijät kuten työtilat ja rakenteet, työ- tai tuotantomenetelmät, työssä käytettävät työvälineet, koneet ja muut laitteet sekä työntekijöiden työn suorittamistapa ja sen mitoitus. (Työturvallisuuskeskus 2012.) Työsopimuslaki (55/2001, 1§) määrää työnantajan huolehtimaan siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös silloin, kun yrityksen työtä, toimintaa tai työmenetelmiä kehitetään tai muutetaan. Lain mukaan työnantajan on pyrittä-

vä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan. Työsopimuksissa on määritelty myös työsuhteen muotoon, keston (55/2001, 3§) ja koeaikaan liittyvä lainsäädäntö (55/2001, 4§).

Työterveyshuoltolaki (1383/2001, 1§) velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon sekä vastaamaan sen sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistoimintana tapahtuva sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisy sekä työn ja toimintaympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden edistäminen. Tavoitteena on tukea työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä edistää työyhteisön toimintaa. Työhyvinvointi ja sen edistäminen huomioidaan myös muissa työelämää säätelevissä laissa kuten laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), työaikalaki (605/1996), vuosilomalaki (162/2005), työntekijän eläkelaki (395/2006) sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa henkilökunnan työhyvinvointia ja työn kuormittavuutta mielenterveys- ja päihdekuntoutujien tukiasumisyksikössä ja palveluasumisyksikössä. Tavoite on, että saatuja tuloksia voidaan hyödyntää molemmissa asumispalveluyksiköissä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimusongelmat ovat:

1. Mitkä tekijät kuormittavat fyysistä työhyvinvointia asumispalveluyksikössä?
2. Mitkä tekijät edistävät fyysistä työhyvinvointia asumispalveluyksikössä?
3. Mitkä tekijät kuormittavat psyykkistä työhyvinvointia asumispalveluyksikössä?
4. Mitkä tekijät edistävät psyykkistä työhyvinvointia asumispalveluyksikössä?
5. Mitkä tekijät kuormittavat sosiaalista työhyvinvointia asumispalveluyksikössä?
6. Mitkä tekijät edistävät sosiaalista työhyvinvointia asumispalveluyksikössä?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus suoritettiin käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä aineisto kerättiin poikittaistutkimuksella eli aineisto kerättiin kerran, eikä aineistoa ole tarkoitus tarkastella suhteessa ajalliseen etenemiseen. Hoitotieteessä kvantitatiivinen tutkimus on tyypillisimmin niin kutsuttu survey-tutkimus, joka on valmiiksi laadituilla lomakkeilla tehtävä kyselytutkimus tai haastattelu. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 42.)

Aineisto kerättiin opinnäytetyöntekijän laatimalla kyselylomakkeella (LIITE 3), joka sisälsi monivalintakysymyksiä sekä muutaman avoimen kysymyksen. Kyselylomake laadittiin tämän opinnäytetyön tutkimusongelmien sekä teoreettisen taustatiedon pohjalta. Kyselytutkimus valittiin, koska se lisää tässä opinnäytetyössä luotettavuutta ja säilyttää vastaajan anonymiteetin. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 29.) Kyselylomakkeen etu on myös aineiston nopea käsittely ja mahdollisimman laaja tutkimusaineisto. Kyselylomakkeen heikkouksia ovat tavallisimmin aineistojen pinnallisuus ja tutkimuksien teoreettinen vaatimattomuus. Kyselylomakkeen täyttöön voi liittyä epäselvyyksiä kuten kysymyksen väärinymmärrys tai kyselyyn vastaaminen epärehellisesti tai huolimattomasti (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195).

Kyselylomakkeen (LIITE 3) kysymysmääräksi tuli 32 kysymystä, joista monivalintakysymyksiä oli 29 kysymystä ja kolme avointa kysymystä. Kyselylomake jäsenyi kolmeen osaan työhyvinvoinnin osa-alueiden mukaisesti: fyysistä työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät, psyykkistä työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät sekä sosiaalista työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät. Kyselyssä mitattiin vastaajien samanmielisyyttä suhteessa esitettyihin väittämiin. Kaksi palveluasumisyksikön työntekijää esitesti kyselyn lomakkeen toimivuuden ja ohjeiden selkeyden osalta. Esitestaus antaa mahdollisuuden korjailla kyselylomaketta vielä ennen aineiston keruuta. (Hirsijärvi ym. 2009, 204). Testauksen jälkeen opinnäytetyöntekijä muutti kyselylomakkeen yhtä kysymystä kohdeorganisaation tarpeisiin sopivammaksi.

4.3 Kohderyhmä

Tässä opinnäytetyössä kohderyhmänä on henkilökunta kahdessa Varsinais-Suomessa sijaitsevassa mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluyksikössä. Työntekijöiden ammatinimikkeitä ovat sosionomi, sairaanhoitaja ja lähihoitaja. Henkilökuntaan kuuluu vakituiset työntekijät sekä pitkään sijaisena olleet. Henkilökuntaa on tukiasumisyksikössä kuusi ja palveluasumisessa 13 työntekijää.

Mielenterveyskuntoutujien asumispalveluiden tavoitteita, sisältöä sekä henkilöstön työnkuvaa on luonnehdittu sosiaali- ja terveysministeriön laatimassa mielenterveyskuntoutujien asumispalveluiden kehittämis- ja laatusuosituksessa. Tukiasumisessa kuntoutuja tarvitsee tukea ja ohjausta kyetäkseen asumaan itsenäisesti kotonaan tai tukiasunnossa. Tukiasumisessa kuntoutus on intensiivistä ja sen tavoitteena on tukea kuntoutujaa luomaan kontakteja ja yhteyksiä elinympäristöönsä sekä auttaa toimimaan normaalielämässä mahdollisimman itsenäisesti. Tuettu asuminen käsittää kuntoutussuunnitelmaan pohjautuvaa säännöllistä mielenterveyskuntoutusta, jota annetaan pääosin muualla kuin asunnolla. Kuntoutujaa tuetaan työelämään tai opiskelemaan oman toimintakyvyn mukaisesti. Tavoitteena tuetussa asumisessa on liittää turvattuun asumiseen toimiva palveluverkosto. Palvelut järjestetään kuntoutujan tarpeiden mukaisesti yhteistyössä paikallisten toimijoiden kanssa, joita ovat muun muassa Kela, terveysasemat ja mielenterveystoimistot. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 19.)

Palveluasumisyksikössä kuntoutuja tarvitsee pitkäjänteistä ja intensiivistä kuntoutusta mielenterveysongelmansa vuoksi sekä asumisen ja omatoimisuuden tiivistä harjoittelua. Palveluasuminen on joko yhteisöllistä asumista ryhmäasunnossa tai kuntoutusmetodeista riippuen myös tavallista palveluasumista itsenäisessä asumisessa. Henkilökunta on paikalla aamusta iltaan ja puhelinpäivystys toimii yöaikaan. Toiminnan tavoitteena on monipuolinen kuntoutus ja asiakkaan sosiaalisten suhteiden ja toimintakyvyn vahvistaminen. Kuntoutujalla on mahdollisuus osallistua myös päivätoimintaan. Kuntoutuja harjoittelee arjen toiminnoista suoriutumista kuntoutussuunnitelman mukaisesti. Harjoittelu kohdistuu kodinhoidollisiin töihin, ruoan laittamiseen, asioimiseen ja kuntoutujaa tuetaan tekemään itsenäisesti päätöksiä ja hoitamaan omia asioitaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 19- 20.)

4.4 Aineistonkeruu

Opinnäytetyössä tutkimuslupaa haetaan sen jälkeen, kun ohjaava opettaja on hyväksynyt tutkimussuunnitelman (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 65). Tutkimuslupaa (LIITE 1) haettiin 3.9.2014 tukiasumisyksikön lähiesimieheltä ja samalla tehtiin opinnäytetyön tekemisestä yhteistyösopimus Satakunnan ammattikorkeakoulun ja asumispalveluyksikön kanssa. Tutkimusaineisto kerättiin lokakuussa 2014. Tukiasumisen vastaavan hoitajan kanssa sovittiin aineistonkeruun ajankohdasta, jolloin opinnäytetyöntekijä vie kyselylomakkeet tukiasumisyksikköön ja henkilökunta täyttää kyselylomakkeet. Lomakkeiden täyttöön varattiin tunti aikaa. Opinnäytetyöntekijä ohjeisti vastaavaa hoitajaa kyselylomakkeen täyttöön liittyvissä asioissa ja jokainen työntekijä sai saatekirjeen (LIITE 2) kyselylomakkeen mukana. Saatekirjeen tarkoituksena oli tiedottaa henkilökuntaa tutkimuksen tarkoituksesta, aineiston käytämisestä ja säilyttämisestä sekä kertoa tutkimuksen vapaaehtoisuudesta (Vilka 2007, 81). Kyselylomakkeen täyttämisen jälkeen jokainen henkilökunnan jäsen laittoi täytetyn kyselylomakkeen kirjekuoreen ja opinnäytetyöntekijä haki vastaukset saman päivän aikana pois.

Palveluasumisyksikköön tutkimuslupaa (LIITE 1) haettiin keväällä 2015, ja tutkimuslupa myönnettiin 13.4.2015. Opinnäytetyöntekijä sopi palveluasumisyksikön lähiesimiehen kanssa vievänsä kyselylomakkeet henkilökunnan täytettäväksi kahtena eri päivänä, jolloin henkilökunnalle oli varattu aikaa kyselylomakkeen täyttämiseen. Opinnäytetyöntekijä oli molempina päivinä paikalla ja ohjeisti henkilökuntaa lomakkeen täyttämässä. Vastaaminen tapahtui molemmissa yksiköissä nimettömänä ja vastaaminen oli vapaaehtoista.

4.5 Aineiston käsittely ja raportointi

Tukiasumisyksikön ja palveluasumisyksikön vastaukset muodostavat yhden tutkimusaineiston, mutta ne analysoitiin erikseen. Opinnäytetyössä vastaajien taustatietojen tulokset käsiteltiin sanallisesti ja sitä havainnollistettiin kuvioin. Strukturoitujen kysymysten tulokset käsiteltiin käyttäen Microsoft Excel – taulukkolaskentaohjelmaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 337.) Avoimet kysymykset opinnäyte-

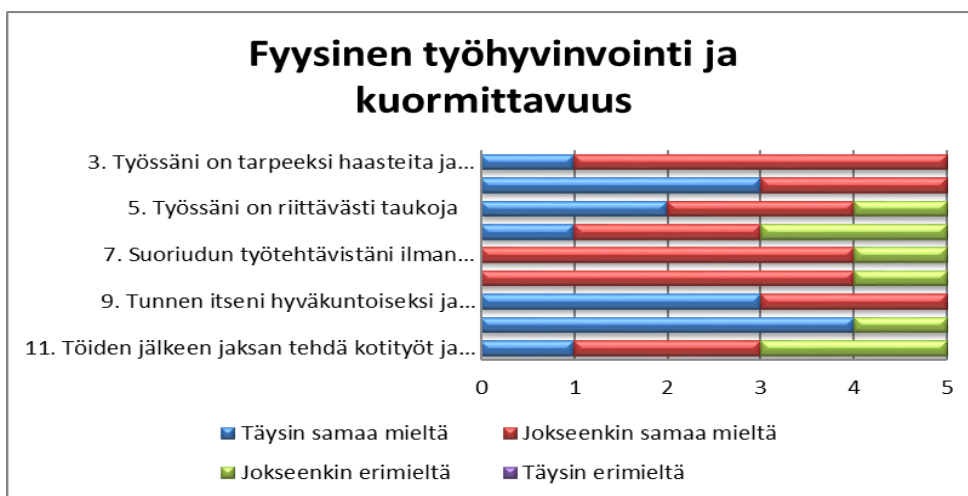
työssä analysoitiin käyttäen aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tulokset raportoitiin sanallisesti ja havainnollistettiin kuvioin. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tarkoituksena on löytää tutkimusaineistosta yleinen kertomus ja toiminnan logiikkaa. Kolmen avoimen kysymyksen vastaukset yksinkertaistettiin ja pelkistettiin. Vastauksissa säilytettiin kaikki oleellinen tieto, mutta kaikki tutkimusongelman kannalta epäoleellinen eroteltiin. Aineisto ryhmiteltiin käyttäen apuna yksittäisiä sanoja ja aihekokonaisuuksia. Tuloksista muodostui käsitteitä, joita esitettiin sanallisesti selittäen. (Vilkkä 2007, 140.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

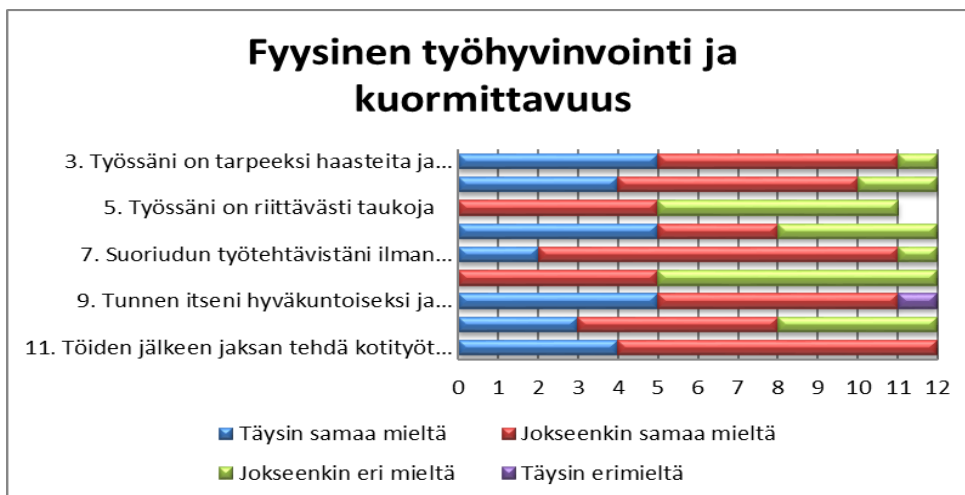
Mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluyksiköissä henkilökuntaa on tukiasumisyksikössä kuusi ja palveluasumisyksikössä 13 työntekijää. Tukiasumisyksiköstä yksi ohjaaja oli poissa tutkimuksen toteutuksen ajankohtana ja palveluasumisyksikön vastaajista jäi pois opinnäytetyöntekijä itse, tämän toimiessa tutkijan ominaisuudessa. Kyselylomakkeen ensimmäinen osio kartoitti vastaajien taustatietona työvuodet nykyisessä työpaikassa sekä työvuodet hoitoalalla. Monilla vastaajilla sekä tukiasumis- että palveluasumisyksikössä oli työkokemusta sekä hoitoalalta että kyseisen organisaation palveluksesta useita vuosia ja tämän pohjalta voidaan todeta, että henkilökunta on kokenutta ja osaavaa. Tukiasumisyksikön viidestä vastaajasta kolme oli työskennellyt kyseisessä organisaatiossa yli kymmenen vuotta, palveluasumisen puolella yleisin vastaus oli 3-5 vuotta.

5.1 Fyysinen työhyvinvointi ja kuormittavuus

Kyselylomakkeen toisessa osiossa selvitettiin henkilökunnan kokemuksia fyysisestä työhyvinvoinnista ja kuormittavuudesta. Kuvio 1 ja kuvio 2 osoittavat henkilökunnan vastaukset koskien fyysistä työhyvinvointia.

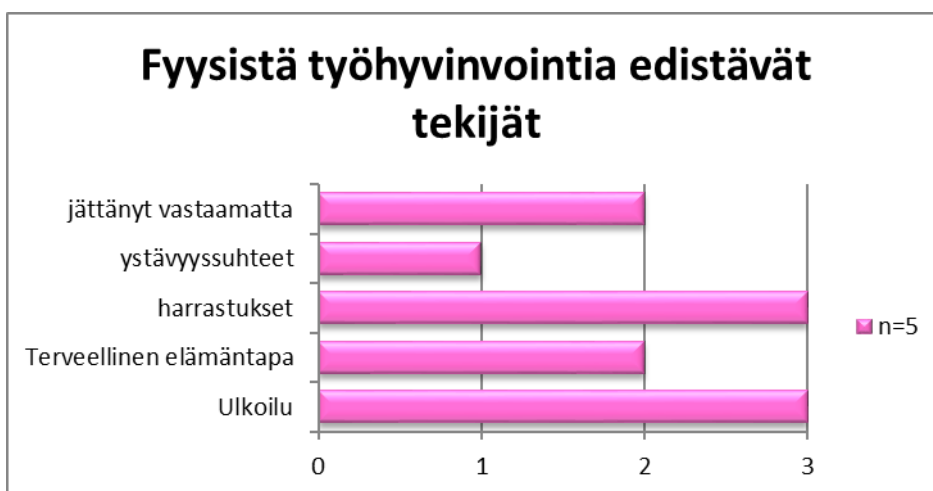


Kuvio 1. Fyysinen työhyvinvointi ja kuormittavuus tukiasumisyksikössä



Kuvio 2. Fyysinen työhyvinvointi ja kuormittavuus palveluasumisyksikössä

Merkittävimmät erot fyysisen työhyvinvoinnin kokemuksessa tukiasumisyksikön ja palveluasumisyksikön henkilökunnalla olivat kokemus taukojen ja työvuorossa olevien työntekijöiden riittävydestä. Tukiasumisyksikön henkilökunta oli pääasiassa samaa mieltä kaikista väittämistä, mutta palveluasumisyksikön vastaajien vastaukset hajaantuivat. Palveluasumisyksikössä yksi vastaajista koki ettei ole hyväkuntoinen tai työkykyinen, enemmistö kaikista vastaajista kuitenkin kokee olevansa työkykyinen ja hyväkuntoinen. Kaikki vastaajat kokivat jaksavansa töiden jälkeen tehdä kotityöt ja harrastaa vapaa-ajalla. Avoimeen kysymykseen vastaajat saivat eritellä fyysistä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä (kuviot 3 ja 4).



Kuvio 3. Fyysistä työhyvinvointia edistävät tekijät tukiasumisyksikössä



Kuvio 4. Fyysistä työhyvinvointia edistävät tekijät palveluasumisyksikössä

Vastaukset sekä tukiasumis- että palveluasumisyksikön työntekijöillä olivat varsin samanlaisia. Esille nousivat edistävänä tekijöinä sosiaaliset suhteet sekä töissä että vapaa-ajalla, terveelliset elämäntavat sisältäen liikunnan, ulkoilun ja vuorokausirytmän. Palveluasumisyksikön työntekijät kokivat fyysistä työhyvinvointia edistävän myös asenne työtä kohtaan, esimerkiksi huumori töissä, motivaatio työntekoon ja omat työskentelytavat. Osa vastaajista ei vastannut avoimeen kysymykseen.

5.2 Psykkinen työhyvinvointi ja kuormittavuus

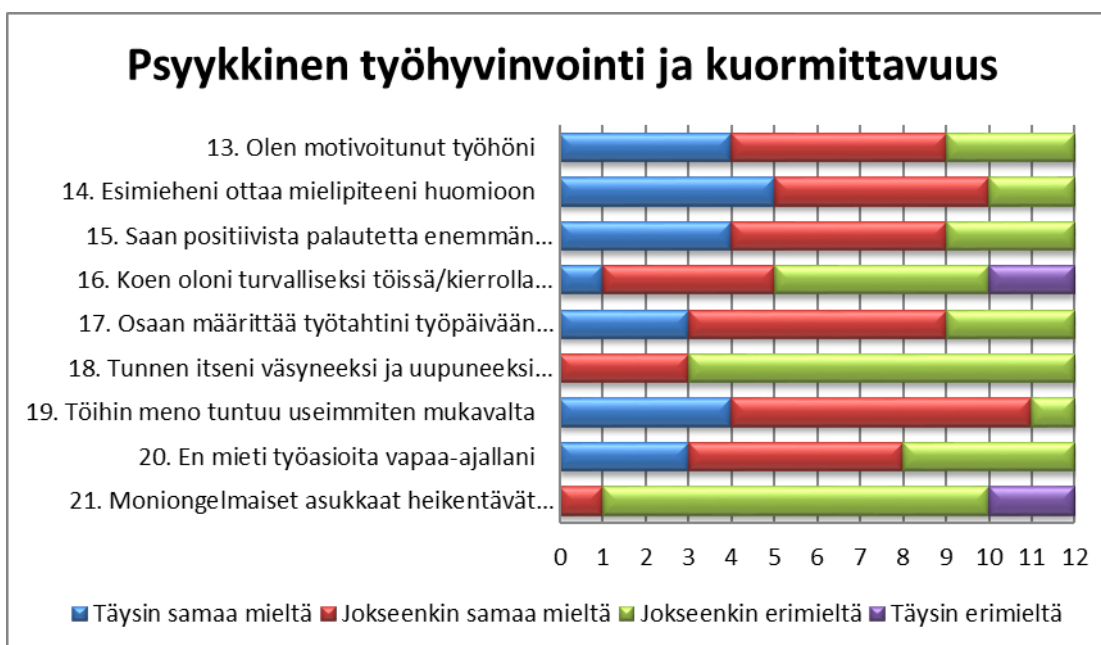
Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyen kyselyssä selvitettiin henkilökunnan kokemuksia esimerkiksi turvallisuudesta, työn henkisestä rasituksesta sekä suhtautumista omaan työhön (kuviot 5 ja 6).

Tukiasumisyksikön työntekijöillä oli kaikilla samanlainen kokemus omasta työmotivaatiosta, palveluasumisyksikön työntekijöiden kokemus omasta motivaatiosta vaihteli. Tukiasumisyksikön henkilökunnalla oli negatiivisempi kokemus esimiehen kyvystä kuunnella ja ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon. Tulokset osoittavat, että sekä tukiasumis- että palveluasumisyksikön työntekijät eivät koe olevansa täysin turvassa. Palveluasumisyksikön vastaajista peräti kahdella oli kokemus ettei ole lainkaan turvassa. Väsymyksen ja uupumuksen kokemuksia oli henkilökunnalla molemmissa yksiköissä, mutta enemmistö tulee mielellään töihin ja kokee jaksavansa

töissä. Tukiasumisyksikön ja palveluasumisyksikön työntekijöiden kokemuksissa keskeinen ero liittyy asiakastyöhön. Tukiasumisyksikön henkilökunta kokee moniongelmaisten asukkaiden heikentävän täysin tai osittain psyykkistä työhyvinvointia ja palveluasumisyksikössä kokemus on täysin päinvastainen.

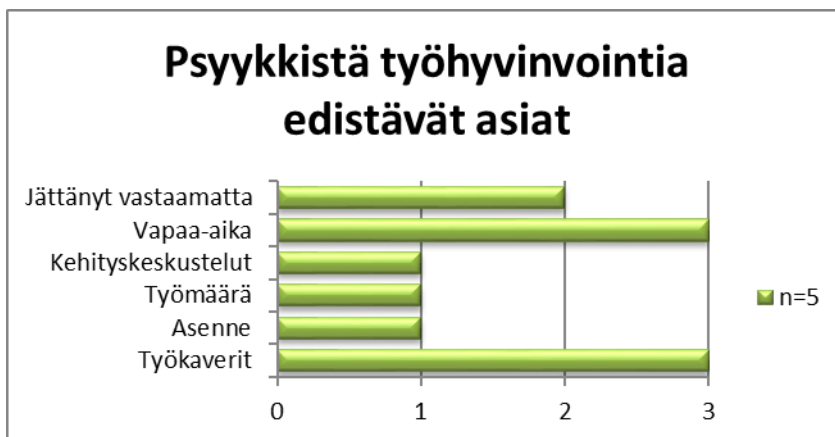


Kuvio 5. Psyykinen työhyvinvointi ja kuormittavuus tukiasumisyksikössä



Kuvio 6. Psyykinen työhyvinvointi ja kuormittavuus palveluasumisyksikössä

Tukiasumisyksikössä kaikkien kolmen vastanneen mielestä psyykkistä työhyvinvointia edistäviä asioita oli työtoverit ja heidän kanssaan tilanteiden purku sekä huumori. Muita edistäviä tekijöitä oli vapaa-aika ihmissuhteineen, kehityskeskustelut esimiehen kanssa, hyvä työmäärä sekä positiivinen asenne. Nämä olivat esillä myös palveluasumisyksikön henkilökunnan vastauksissa (Kuvio 7 ja 8).



Kuvio 7. Psyykkistä työhyvinvointia edistävät asiat tukiasumisyksikössä

Palveluasumisyksikön henkilökunnan vastauksissa työaikaan, omaan työhön ja toimenkuvaan vaikuttaminen, työnohjaus, tiedonkulku sekä avoin keskustelu työyhteisössä koettiin edistävänä tekijöinä. Myös palveluasumisyksikön työntekijät mainitsivat edistävänä tekijöinä asenteen ja työyhteisön ilmapiirin. (Kuvio 7)

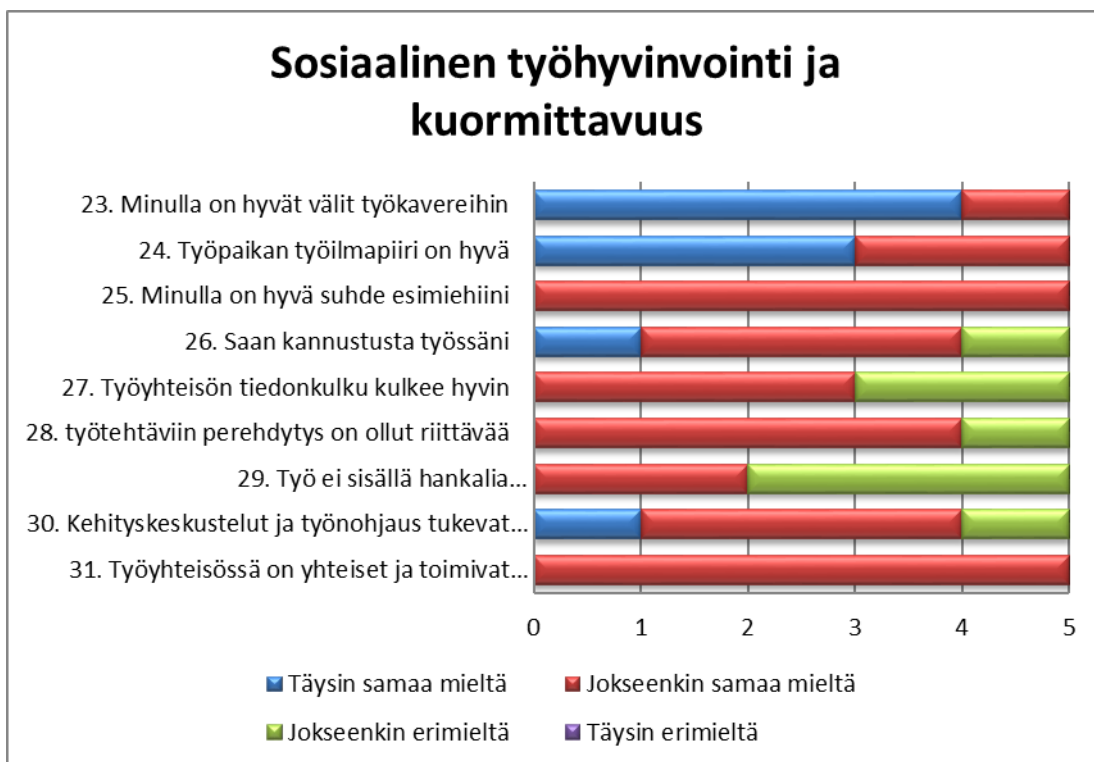


Kuvio 8. Psyykkistä työhyvinvointia edistävät tekijät palveluasumisyksikössä

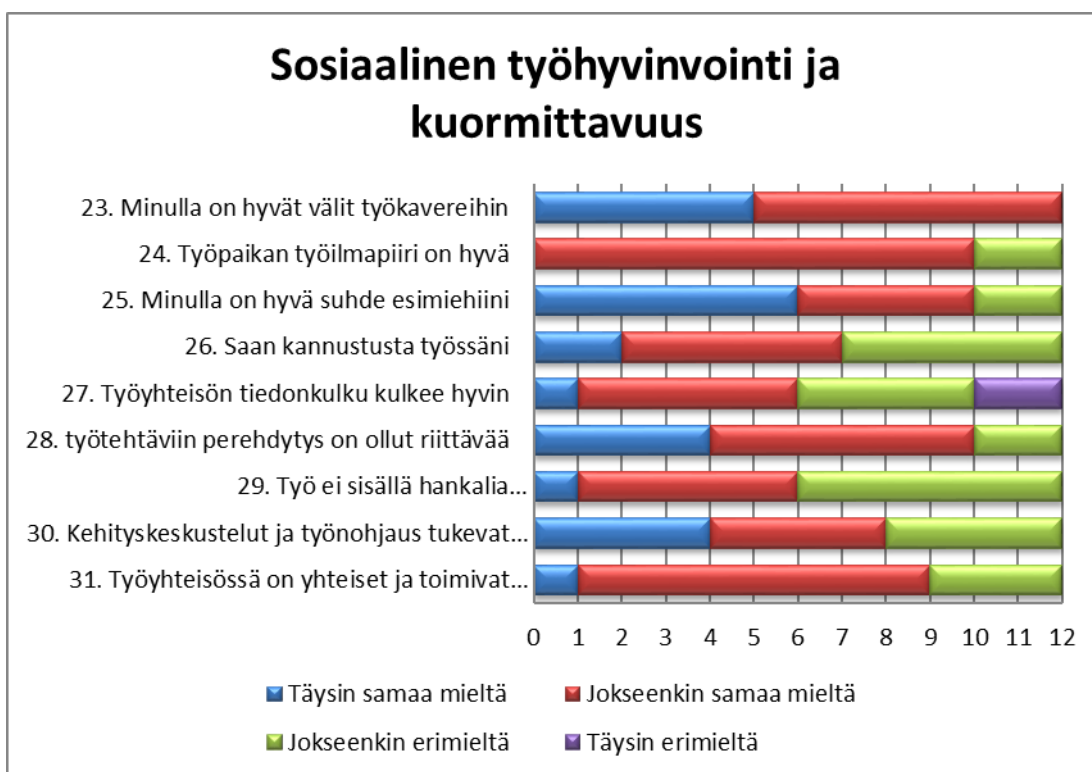
Työyhteisöstä nousi psyykkiseen työhyvinvointiin liittyviä toiveita ja kehittämiskoh- teita muun muassa toive saada enemmän palautetta työstään. Lisäksi toivottiin tauko- jumppaa ja esille nostettiin myös alueen turvattomuus osana työhyvinvoinnin edis- tämistä.

5.3 Sosiaalinen työhyvinvointi ja kuormittavuus

Sekä tukiasumis- että palveluasumisyksikön työntekijät kokivat hyväksi suhteen työ- tovereihin sekä esimiehiin, myös ilmapiiriin oltiin täysin tai osittain tyytyväisiä. Ko- kemukset tiedonkulun toimimisesta jakautuivat, palveluasumisyksikön vastaajista kaksi koki ettei tiedonkulku toimi lainkaan. Lisäksi vastaajien kokemus työhön sisäl- tyvistä hankalista vuorovaikutussuhteista vaihteli. Tukiasumisyksikön henkilökun- nasta selvä enemmistö koki kehityskeskustelujen ja työnohjauksen tukevan sosiaalis- ta työhyvinvointia. Yksi ero asumisyksiköiden välillä oli vastaukset koskien työyh- teisön pelisääntöjä. Tukiasumisyksikössä vallitsi yhteinen näkemys siitä, että peli- säännöt ovat toimivia, palveluasumisyksikön henkilökunnan vastauksissa oli myös eriäviä mielipiteitä. (Kuviot 9 ja 10)

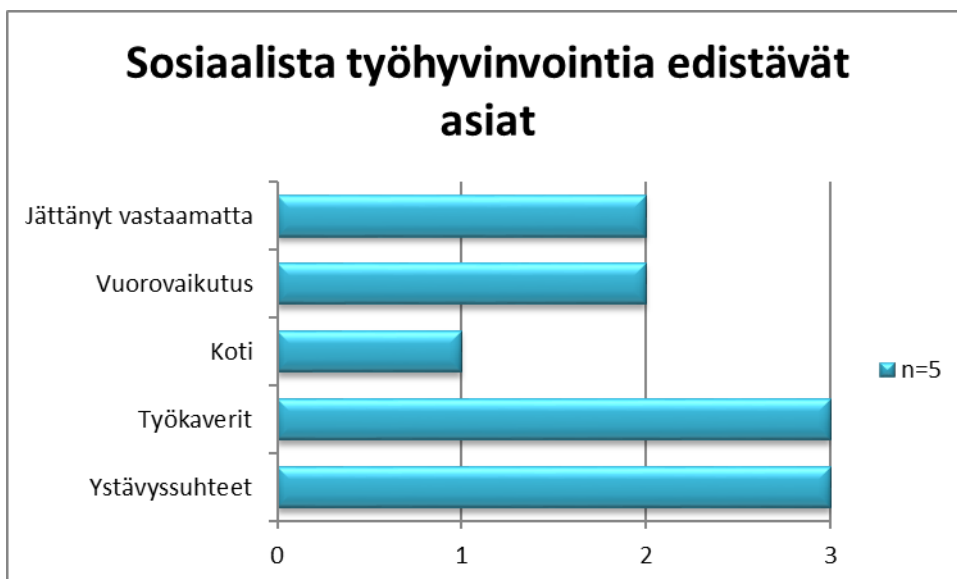


Kuvio 9. Sosiaalinen työhyvinvointi ja kuormittavuus tukiasumisyksikössä

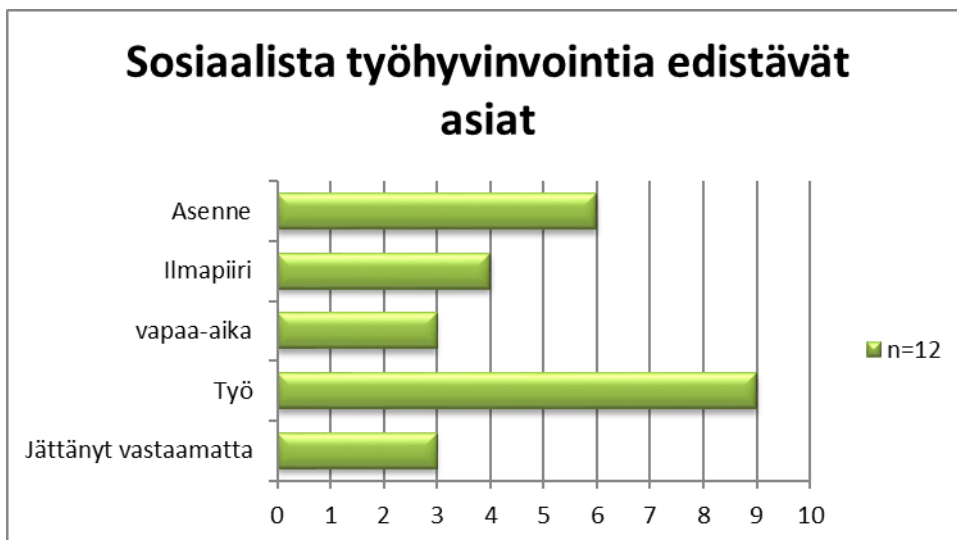


Kuvio 10. Sosiaalinen työhyvinvointi ja kuormittavuus palveluasumisyksikössä

Sosiaalista työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi vastaajat nimesivät työtoverit ja vuorovaikutuksen työyhteisössä, esimerkkeinä avoimet keskustelut, helppous pyytää apua ja rauhallinen ilmapiiri. Myös vapaa-aika ja siihen liittyvät ihmissuhteet koettiin tärkeiksi sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta. (Kuvio 11 ja 12)



Kuvio 11. Sosiaalista työhyvinvointia edistävät tekijät tukiasumisyksikössä



Kuvio 12. Sosiaalista työhyvinvointia edistävät tekijät palveluasumisyksikössä

6 TUTKIMUSTULOSTEN POHDINTA

Tutkimusongelmat jaoteltiin työhyvinvoinnin osa-alueiden mukaisesti ja niihin pohjautuen pyrittiin selvittämään henkilökunnan kokemuksia työhyvinvointia edistävästä ja kuormittavista tekijöistä.

6.1 Yhteenveto tuloksista

Kyselyn tuloksia analysoidessa huomasi, että työhyvinvointi koetaan todella yksilöllisesti. Vastaukset ja mielipiteet jakoutuivat, ja melkein jokaisella työhyvinvoinnin osa-alueella osa vastaajista koki työhyvinvointiin liittyviä kuormittavia tekijöitä. Tulokset oli hyvin samankaltaisia kuin muissakin mielenterveyskuntoutujien asumis- palveluyksiköissä tai psykiatrisilla osastoilla tehdyissä tutkimuksissa

Tukiasumisyksikön ja palveluasumisyksikön henkilökunnan vastaukset eriteltiin, sillä tavoitteena on, että tuloksista olisi hyötyä käytännön työssä ja työhyvinvoinnin edistämisessä. Kahden eri asumisyksikön henkilökunnan kokemukset työhyvinvoinnista olivat hyvin samanlaisia, mutta joitakin pieniä erojakin löytyi. Syyt näihin

eroihin voivat olla työyhteisön erilainen kulttuuri, työnkuva tai muut erot yksiköiden toimintatavoissa.

Tässä tutkimuksessa fyysiseen työhyvinvointiin liittyneet väittämät koskivat muun muassa työnteon haastavuutta, henkilöstöresursseja, työkykyä ja kuntoa sekä työssä jaksamista. Mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluiden henkilökunnasta enemmistö piti itseään työkykyisenä eikä liikkuvaa työtä koettu rasittavaksi. Työ koetaan sopivan haastavaksi ja työstä suoriutuminen onnistuu ilman suurempia ponnisteluja. Vastausten perusteella näyttäisi siltä, että henkilökunta kokee fyysisen työhyvinvointinsa melko hyväksi. Kuitenkin monissa kohdissa vastaukset myös hajaantuivat ja osa vastaajista oli eri mieltä väittämien suhteen, esimerkiksi noin kolmasosa kaikista vastaajista ei ole täysin tyytyväinen unen määrään. Muita vastaajien mielipiteitä jakavia kohtia olivat henkilöstöresurssien riittävyys sekä taukojen määrä.

Aiemmissa tutkimuksissa työolosuhteet kuten resurssien riittämättömyys oli todettu psykiatrisessa hoitotyössä kuormittaviksi tekijöiksi, lisäksi työn haastavuus voi heikentää fyysistä työhyvinvointia. Tutkimustulokset ovat samankaltaisia kuin Juutilaisen (2010) tekemässä tutkimuksessa; vastaajat kokivat henkilökohtaisen elämän, vapaa-ajan liikunnan sekä terveelliset elämäntavat fyysistä työhyvinvointia edistävinä. Hyvinvointi henkilökohtaisessa elämässä tukee työssä jaksamista.

Simosen ja Suomalaisen (2010) tutkimuksen mukaan turvattomuus ja väkivallan uhka oli hälyttävä kuormittava tekijä psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Myös tässä tutkimuksessa tulokset osoittivat, että henkilökunta ei koe olevansa täysin turvassa ja muutama vastaajista ei koe oloaan lainkaan turvalliseksi. Tästä huolimatta suurin osa vastaajista tulee mielellään töihin ja kokee jaksavansa työssä. Henkilöstöllä on kuitenkin myös väsymyksen ja uupumuksen kokemuksia, useissa aiemmissa tutkimuksissa onkin todettu psykiatrisessa hoitotyössä olevan psyykkisiä kuormitustekijöitä kuten stressiä ja mielenterveystyö on henkisesti vaativaa. Henkilökunta kokee työnsä mielekkääksi, mutta hyvinvointia haastaa turvattomuus ja henkinen rasittuminen.

Vapaa-ajalla rentoutuminen ja työtilanteiden purkaminen työtovereiden kanssa koettiin edistävän psyykkistä työhyvinvointia, myös Niemisen ja Pakarisen (2010) opinnäytetyön tuloksissa työyhteisö koettiin työhyvinvointia edistävänä voimavarana.

Hämäläisen ja Lantan (2008) pro gradu –tutkielman tulosten mukaan vähäinen palautteen saaminen oli psyykkisesti kuormittava tekijä, suurin osa tähän tutkimukseen vastanneista työntekijöistä koki saavansa enemmän positiivista kuin negatiivista palautetta työstään. Osa vastaajista kuitenkin toivoi vielä enemmän palautetta työstään.

Huotarinen (2014) tekemässä tutkimuksessa sosiaalisesti kuormittavat tekijät olivat epäselvät vastuualueet ja työnjako, lisäksi myös huono työyhteisön ilmapiiri heikensi hyvinvointia. Tässä tutkimuksessa suurin osa vastaajista koki hyväksi suhteet työtovereihin ja esimieheen, ilmapiiriin oltiin täysin tai osittain tyytyväisiä. Pelisäännöt koettiin toimiviksi, vaikka muutama vastaaja oli asiasta eri mieltä.

Tulokset viittaavat siihen, että henkilökunta kokee sosiaalisen työhyvinvointinsa melko hyväksi, vaikka kuormittavia tekijöitä oli uetseita. Niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyviä kehittämiskohteita nousi esiin paljon. Henkilökunta osasi nimetä monipuolisesti työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, ja osa näistä tekijöistä liittyy vahvasti vapaa-aikaan ja elämäntapoihin.

Työ ole ihmisen elämässä irrallinen osa-alue, ja omalla toiminnalla voi vaikuttaa paljon sekä työn että vapaa-ajan hyvinvointiin. Toisaalta työn kehittämisellä ja suunnittelulla voidaan vaikuttaa kuormittaviin tekijöihin, ja esimiehellä sekä organisaatiolla on tässä merkittävä rooli. Yksittäisetkin eriävät mielipiteet on tärkeä huomioida ja pohtia tarkemmin syitä negatiivisiin kokemuksiin. Työhyvinvoinnin vahvuudet ja voimavarat voivat kääntyä kuormittaviksi tekijöiksi.

6.2 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen tulokset luovutetaan kyseisten asumispalveluyksiköiden ja sen taustaorganisaation käyttöön. Tavoitteena on, että saatuja tuloksia voidaan hyödyntää työpaikoilla työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tulokset julkistetaan asumispalveluyksiköissä ja tuloksista keskustellaan henkilökunnan yhteisissä kokouksissa ja palaverissa. Asumispalveluyksiköiden esimiehet arvioivat välittömien toimenpiteiden tarpeen.

Tutkimus tuotti tietoa asumispalveluyksiköiden käyttöön ja tulokset koskevat vain kohderyhmää. Osa tuloksista oli kuitenkin samansuuntaisia aikaisempien tutkimusten sekä teorian tiedon kanssa. Käytetty tutkimusmenetelmä kartoittaa ja kuvaa henkilökunnan kokemuksia työhyvinvoinnista, mutta se ei tuota syvällisempää tietoa kokemusten taustalla. Jatkotutkimuksena voisi selvittää lisää esimerkiksi työntekijöiden turvattomuuden tunteesta käyttäen teemahaastattelua.

Kyselylomakkeeseen voisi tehdä muutoksia ja parannuksia kuten lisätä siihen työhyvinvointiin liittyviä parannusehdotuksia, osa vastaajista olikin näitä jo kirjannut avoimiin kysymyksiin. Jatkotutkimuksena voisi suorittaa myös kyselyn tehostettuun palveluasumiseen, jolloin kaikki organisaation yksiköt vastaisivat kyselyyn. Projektityönä voisi suunnitella ja toteuttaa molemmille yksiköille työhyvinvointipäivän, jossa olisi aikaa keskittyä työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen.

7 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen reliabiliteetti viittaa tulosten pysyvyyteen mittauksesta toiseen ja tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, ei sattumanvaraisuutta. Tutkimus on tarkka ja luotettava, jos toinen tutkija saa samat tulokset. Tutkimustuloksia voidaan pitää reliabeleina myös, jos samaa ihmistä tutkitaan uudelleen samoissa oloissa, eri tutkimuskerroilla ja saadaan sama tulos. Kyse on myös siitä saavutetaanko menetelmällä ja mittareilla tarkoitettuja tuloksia. (Hirsijärvi ym. 2010, 231.) Tämän tutkimuksen tulokset antoivat tietoa, jota opinnäytetyöntekijä lähti selvittämään. Tulokset vastasivat asetettuihin tutkimusongelmiin. Tutkimuksen reliabiliteetissa tarkastellaan tarkkuutta tutkimuksen toteutuksessa ja mittaukseen liittyvissä asioissa. Tutkimuksen tarkkuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa ei ole satunnaisvirheitä. Reliabiliteettia pystyy arvioimaan vastausprosentin, otoskoon ja laadun mukaan sekä mittarin kyvyllä arvioida mitattavaa asiaa, toisin sanoen mahdolliset mittausvirheet. (Vilkkä 2007, 149.)

Tässä tutkimuksessa tutkittiin työntekijöiden kokemuksia, jotka eivät ole välttämättä aina samanlaisia ja kokemus hyvinvoinnista voi vaihdella päivästä, tunnetilasta tai kysymyksen asettelustakin riippuen. Kyselyyn vastatessa voi valehdella, jättää joitakin kohtia vastaamatta sekä vastata tarkoituksenmukaisesti tietyllä tavalla. Molemmat yksiköt ovat pieniä henkilökuntamäärään nähden, mutta tutkimustuloksia saatiin molemmista yksiköistä hyvin, johon voidaan olla tyytyväisiä. Tutkimusaineistoa käsiteltiin huolellisesti ja tutkimustulokset tarkastettiin mahdollisten virheiden välttämiseksi.

Tutkimuksen validius eli pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Menetelmät ja mittarit eivät aina vastaa sitä, mitä tutkija on ajatellut tutkivansa. Esimerkiksi vastaajat voivat ymmärtää kyselylomakkeen kysymykset erillä tavalla kuin, mitä tutkija on tarkoittanut. Tuloksia ei voi pitää pätevinä, jos tutkija edelleen käsittelee saatuja tuloksia alkuperäisen ajatusmallinsa mukaisesti. Mittari voi aiheuttaa tuloksiin virheitä. (Hirsijärvi ym. 2010, 231- 232.) Validiteettia voidaan arvioida sen mukaan, onko tutkija onnistunut käsitteiden avaamisessa arkikielelle, niin, että vastaajat ymmärtävät käsitteet samalla tavalla kuin tutkija. Validiteettia voidaan arvioida myös kysymysten ja vastausvaihtoehtojen muotoilun ja sisällön kannalta ja miten valitun arvioinnin asteikko on toiminut. (Vilka 2007, 150.)

Opinnäytetyön kyselylomakkeen laatimista varten tutustuttiin erilaisiin tapoihin tehdä kyselylomaketta sekä teoriapohjaan. Tulosten käsittelyn jälkeen nousi opinnäytetyöntekijälle jälkeensä muutamia kysymyksiä, jotka olisi voinut kysyä toisella tavalla ja muutama kysymys olisi tullut lisää. Kyselylomaketta testattiin ennen varsinaista tutkimuksen suorittamista ja siitä saadut palautteet huomioitiin kyselylomakkeen muutoksessa. Kyselylomakkeen kysymykset pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeäksi ja yksinkertaiseksi, jotta niitä ei ymmärrettäisi väärin. Opinnäytetyöntekijä oli paikalla toisen yksikön kyselylomakkeiden täyttämässä ja tilanteessa nousi muutamia kysymyksiä koskien lomakkeen väittämiä. Muutamat väittämät olisivat voineet olla yksiselitteisempiä.

Tutkimuksen ulkoinen validiteetti tarkoittaa tulosten yleistettävyyttä. Se tarkoittaa sitä, kuinka hyvin saadut tulokset voidaan yleistää perusjoukkoon tutkimuksen ulko-

puolella. Tutkimuksen yleistettävyyden kannalta on tärkeää arvioida, kuinka hyvin tutkimusotos edustaa perusjoukkoa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 152.) Tämän tutkimuksen tuloksia ei voi suoraan yhdistää muihin mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluyksiköihin. Tässä tutkimuksessa tutkittiin Varsinais-Suomen alueelta kahden asumispalveluyksikön henkilökuntaa. Tulokset koskevat vain näitä asumispalveluyksiköitä. Kokemus työhyvinvoinnista vaihtelee varmasti riippuen työyhteisöstä, toimintaympäristöstä ja asiakkaiden kuntoisuudesta.

Jotta tuloksia voitaisiin luotettavasti yleistää, pitäisi tutkia esimerkiksi laajemmin koko Suomen mielenterveys- ja päihdekuntoutujien tukiasumisyksiköitä tai palveluasumisyksiköitä, vaikka siltikään eri organisaatioiden yksiköt ja henkilökunta eivät välttämättä olisi vertailukelpoisia. Tämän tutkimuksen tulokset olivat verrattaessa samankaltaisia kuin muissa mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluyksiköissä tai psykiatrisilla osastoilla tehdyt työhyvinvointi tutkimukset. Erilaisista tutkimuksista kävi ilmi, että työhyvinvoinnin kartoittaminen on yleistä sosiaali- ja terveysalalla.

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Kaiken tieteellisen toiminnan ydin on tutkimuksen eettisyys. Tutkimusetiikka pyrkii vastaamaan kysymykseen oikeista säännöistä, joita tutkimuksessa tulee noudattaa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010, 172.) Lähtökohtana on ihmisen itsemääräämisoikeus eli hän saa itse päättää, osallistuuko tutkimukseen vai ei. Aito vapaaehtoisuus tutkimuksessa liittyy ihmisarvon kunnioittamiseen. Anonymiteetti tutkimuksessa on tärkeää tutkimuksen eettisyyttä arvioitaessa - jos aineisto on pieni, tulee huomioida tuloksia käsiteltäessä, että vastaajien henkilöllisyys ei ilmene. Anonymiteetti voi olla myös organisaatiotasosta, kuten tässä tutkimuksessa. Tutkimuslupaa haettaessa on hyvä selvittää kohdeorganisaatiolta, saako yrityksen tai osaston nimeä käyttää tutkimusraportissa. (Kankkunen & Vehviläinen 2010, 177- 180.) Jokaisen kohderyhmään kuuluvan henkilökunnan jäsenen ihmismääräämisoikeutta ja ihmisarvoa kunnioitettiin tutkimusta tehdessä. Jokainen sai itse päättää tutkimukseen osallistumisesta ja kyselylomakkeen liitteenä oli saatekirje, jossa kerrottiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja anonymiteetistä. Kenenkään vastaajan nimi ei

tullut julki tässä raportissa, kyselylomakkeet kerättiin ja analysoitiin nimettömänä ja niitä säilytettiin opinnäytetyöntekijän takana.

Tutkimuksen tulosten tulkitsemisen jälkeen vastaukset hävitettiin asianmukaisesti. Kyselylomakkeen taustatietokohdassa huomioitiin tutkimukseen osallistujien pieni määrä. Tutkimusta varten tulee anoa tutkimuslupaa organisaatiolta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010, 178.) Tutkimuslupaa anottiin tukiasumisyksikön ja palveluasumisyksikön esimiehiltä, ja samalla sovittiin, että organisaation nimeä ei julkisteta tässä opinnäytetyössä. Tässä opinnäytetyössä ei loukattu kohderyhmää, vaan kyselylomake luotiin niin, että se ei aiheuta vastaajille epämiellyttävää tunnetta eikä se aiheuttanut vaivaa kenellekään. Vastauksien keräämisessä huomioitiin henkilökunnan perustyö, sillä aineisto kerättiin vastaajien työaikana, vastaaminen oli nopeaa ja esimies varasi vastausaikaa (Kankkunen & Vehviläinen 2010, 179- 180). Hoitotieteellistä tutkimusta ohjaavat kansallinen lainsäädäntö ja erilaiset ohjeet muun muassa henkilötietolaki (523/1999). Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt hyvän tieteellisen käytännön loukkaukset kahteen kategoriaan, toinen on vilppi tieteellisessä toiminnassa ja toinen on piittaamattomuus hyvästä tieteellisestä käytännöstä. (Hirsjärvi ym. 2010, 23- 25.) Tässä opinnäytetyössä ei ole käytetty vilpillisiä keinoja ja tämä opinnäytetyö noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä.

7.3 Ammatillisen kehittymisen arviointi

Opinnäytetyötä tehdessäni perehdyin työhyvinvointiin ja opin aiheesta paljon ja aloin ymmärtää työhyvinvoinnin käsitteen laaja-alaisuuden. Prosessin aikana kehityin huomattavasti tiedonhankinnassa, opin katsomaan lähteitä kriittisesti ja arvioimaan niiden luotettavuutta. Perehdyin keskeisimpiin lakeihin, jotka ohjaavat työhyvinvoinnin toteutumista. Lakeihin perehtyminen auttoi ymmärtämään, että työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työnantajan että työntekijän velvollisuus. Opin soveltaamaan teoriaa käytäntöön ja konkreettiset esimerkit tukivat aiheeseen perehtymistä. Aihe on mielestäni tärkeä, koska työhyvinvointi ei liity pelkästään työhön, vaan myös vapaa-aikaan. Työhyvinvoinnista on tehty paljon tutkimuksia ja aiheesta löytyy paljon teoriatietoa, mutta käytännön työssä ei aina edes havaita kaikkia edistäviä ja kuormittavia tekijöitä. Työhyvinvointiin liittyy paljon erilaisia asioita niin yksilö-

kuin organisaatiotasolla. Kokonaisuutena aihevalintani oli oikea ja aion hyödyntää tietoja vastaisuudessakin työelämässä. Ymmärrän työhyvinvoinnin merkityksen, tiedän miten voin edistää sitä omassa elämässäni ja miten voin tukea työhyvinvointia työyhteisössäni.

Opinnäytetyötyöprosessin kautta opin käyttämään Microsoft Office -työkaluja, erityisesti Excel – taulukkolaskentaohjelmaa paremmin ja äidinkielenaitoni on myös kehittynyt prosessin aikana. Opin myös tutkimusprosessista ja tutkimuksen toteuttamisesta. Opinnäytetyöprosessiin liittyi haasteina muun muassa kohdeorganisaation vaihtuminen, mutta se opetti joustavuutta. Mielestäni opinnäytetyö onnistui tehtävänsään ja se tuo hyötyä sekä tekijälle itselleen. mutta myös kohdeorganisaatiolle. Tämä työ oli aidosti työelämälähtöinen ja työelämän tarpeita palveleva.

LÄHTEET

Ala-Laurinaho, A., Koli, A., Kurki, A-L. & Schauop, M. 2013. Yhteinen muutos työhyvinvointia työtä kehittämällä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet – terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy, Helsinki. Viitattu 13.4.2015.
http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf?sequence

Heikkilä, M., Juntunen, P. & Mäkelä-Pusa, P. 2014. Pientyöpaikat työkyvyn tukijoiksi – kokemuksia ja havaintoja kehittämistyöstä. Kuntoutussäätiö, Helsinki.

Henkilötietolaki. 22.4.1999/523. Viitattu 5.5.2015.
<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Tammi, Helsinki.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. Sanoma pro, Helsinki.

Huotari, J. 2014. Työhyvinvointi mielenterveyskuntoutujien klubitaloilla; klubitalojen työntekijöiden haastattelututkimus. AMK-opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.5.2015.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/78969/Opinnaytetyo_Jani_Huotari_Valmis.pdf?sequence=1

Hämäläinen, P & Lantta, K. 2008. Työhyvinvointi mielenterveystyössä. Tampereen yliopisto. Pro Gradu –tutkielma. Viitattu 2.5.2015.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/78750/gradu02340.pdf?sequence=1>

Juutilainen, P. 2010. Hoitajien kokemukset työhyvinvoinnista psykiatrisessa hoitotyössä. AMK-opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.5.2015.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20816/hoitajien_kokemuksia_tyohyvinvoinnista_psykiatrisessa_hoitotyossa.pdf?sequence=1

Kaikkonen, M-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto ja Euroopan sosiaalirahasto, Tampere. viitattu 16.4.2015.

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mielityössä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2010. Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma pro, Helsinki.

Karlsson, H. 2008. Voimaannuttavat tekijät pitkäaikaissairaanhoidossa. Ylempi AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu.

Kesti, T. 2012. Työterveyshuollon puheenvuoro. Viitattu 05.01.2013.
www.tyosuojelu.fi

- Mannila, M-L. 2009. Voimaantumisen saloja: Hoitotyöntekijöiden kokemuksia voimaantumisen vanhusten palveluasumisessa. Ylempi AMK-opinnäytetyö. Savonia ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.07.2013.
<https://publications.theseus.fi/handle/10024/6865>.
- Nieminen, A. & Pakarinen, E-L. 2010. Työhyvinvointi aikuispsykiatrian kuntouttamisyksikössä. AMK-opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.5.2015.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24264/Nieminen_Atte.pdf?sequence=1
- Nuikka, M-L. 2004. Työntekijän näkemys johtamisen merkityksestä työhyvinvoinnille. Teoksessa Hoitotyön vuosikirja 2004. Hoitotyön johtaminen ja hyvinvointi. Tammi, Helsinki.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Sanoma Pro, Juva.
- Partanen, A. 2009. Työkierto tavoitteelliseksi. Terveystieteiden laitoksen lähiesimiesten näkemyksiä työkierron työhyvinvoinnin välineenä. Jyväskylän yliopisto 2009. Terveystieteiden laitoksen Pro gradu -tutkielma. Viitattu 5.7.2013. Artikkelit saatavissa <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/22639>.
- Pulkinen, A-K., Simonen, K. & Suomalainen, H. 2010. Mielenterveytyössä jaksaminen. AMK-opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.5.2015.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/13021/mielenterv.pdf?sequence=1>
- Ranta, I. & Tilander, E. 2014. Hoitotyön vuosikirja 2014, työhyvinvoinnin keinot. Suomen Sairaanhoidtajaliitto ry, Helsinki.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvointi. Viitattu 20.6.2013. www.ttk.fi
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. 2.painos. Bookwell Oy, Porvoo
- Ravanti, E. 2012. Työhyvinvointi yhteiskunnallisen markkinoinnin tuotteena työnantajan näkökulmasta. Turun yliopisto. Pro Gradu –tutkielma. Viitattu 2.5.2015.
http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyohyvinvoinnin_tilannekuva/Documents/Gradu_Elina_Ravanti_2012.pdf
- Sinokki, M. & Virtanen, P. 2014. Hyvinvointia työstä, työhyvinvoinnin kehittymisen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma, Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö, 2007. Asumista ja kuntoutusta - mielenterveyskuntoutujien asumispalveluja koskeva kehittämissuositus. Yliopistopaino, Helsinki. Viitattu 3.5.2015.
https://www.thl.fi/documents/470564/817072/Asumista_ja_kuntoutusta_stm+2007+13.pdf/6740f734-8533-482c-9d65-bd86a757e235

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2.painos. UNIpress, Kuopio.

Tanskanen, R. 2013. Menestyvä työpaikka – tuottavuus & työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. Viitattu 5.5.2015.
<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojeluhallinto 2010. Henkinen kuormitus. Viitattu 20.6.2013.
www.tyosuojelu.fi

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Viitattu 5.5.2015.
<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos. 2009. Työ ja terveys – haastattelututkimus 2009. Viitattu 23.6.2013.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf

Työturvallisuuskeskus 2012. Fyysinen työkuormitus, työyhteisö toiminta. Viitattu 20.6.2013. www.ttk.fi

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOY, Helsinki.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Winberg, S. 2011. Hoitajien työhyvinvointi- hoitonetti. AMK-Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.3.2013.
<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33427/Opinnaytetyo.pdf?sequence=1>

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Annika Koli

p. 050-XXXXXXX

sähköposti: annika.koli@student.samk.fi

Mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluyksiköt

Palvelupäällikkö Xxxxx XXXXXXX, puh. 050-XXXXXXX

Opiskelen Raumalla Satakunnan Ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajaksi. Opiskeluuni liittyy opinnäytetyön tekeminen. Työni aiheena on työhyvinvointi mielenterveys- ja päihdekuntoutujien tukiasumisyksikössä ja palveluasumisyksikössä henkilökunnan näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työhyvinvointia ja työn kuormittavuutta asumispalveluyksiköissä. Tutkimus toteutetaan anonymisti, joten vastaajan nimeä ei tule julki. Tutkimustulokset tulevat käyttöönne tutkimuksen valmistuttua. Tutkimus on tarkoitus toteuttaa syksyllä 2014 – keväällä 2015.

Opettaja: Ritva Pirilä, sähköposti: Ritva.pirila@samk.fi

Tutkimuslupa myönnetään ____

Tutkimuslupaa ei myönnetä ____

Varsinais-Suomessa huhtikuussa 2015

(päivämäärä, allekirjoitus ja nimenselvennys)

Saatekirje kyselyyn osallistuville

Olen sairaanhoitajaopiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulusta Rauman toimipisteestä. Opiskeluun kuuluu opinnäytetyön tekeminen ja oheinen kyselylomake liittyy opinnäytetyöhön, jonka aiheena on työhyvinvointi mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluyksiköissä henkilökunnan näkökulmasta. Vastaaminen on täysin luottamuksellista ja vastaajan anonymiteetti säilyy. Kyselylomakkeet tulevat vain opinnäytetyöntekijän käyttöön ja tulosten käsittelyn jälkeen hävitetään. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta jokainen vastaus on opinnäytetyön onnistumisen kannalta tärkeä. Kyselylomakkeet käsitellään syksyn 2014 – kevään 2015 aikana, jonka jälkeen tutkimustulokset tulevat asumispalveluyksiköiden käyttöön.

Täytetyt kyselylomakkeet palautetaan suljetuissa kirjekuorissa niille osoitettuun paikkaan sovittuna ajankohtana.

Suuret kiitokset vastauksistanne jo etukäteen!

Jos ilmenee kysyttävää, otathan yhteyttä joko sähköpostilla tai puhelimitse
sähköposti: annika.koli@student.samk.fi
p. 050-XXXXXXX

Ystävällisin terveisin Annika Koli

Satakunnan ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala, Rauma

KYSELYLOMAKE

Kyselylomake sisältää monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kirjoita vastaus sille varattuun kohtaan tai ympyröi sinun mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto.

I TAUSTATIEDOT

1. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

- | | |
|---|----------|
| 1 | 0-2 v |
| 2 | 3-5 v |
| 3 | 6-9 v |
| 4 | yli 10 v |

2. Kuinka kauan olet työskennellyt hoitoalalla?

- | | |
|---|----------|
| 1 | 0-2 v |
| 2 | 3-5 v |
| 3 | 6-9 v |
| 4 | yli 10 v |

II Fyysinen työhyvinvointi ja kuormittavuus

ympyröi mielestäsi sopivin vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Työssäni on tarpeeksi haasteita ja vaihtelua	4	3	2	1
2. "Liikkuvatyö" ei rasita minua	4	3	2	1
3. Työssäni on riittävästi taukoja	4	3	2	1
4. Saan riittävästi unta yöllä	4	3	2	1
5. Suoriudun työtehtävistäni ilman suurempia ponnisteluja	4	3	2	1
6. Työvuoroissa on riittävästi henkilökuntaa	4	3	2	1
7. Tunnen itseni hyväkuntoiseksi ja työkykyiseksi	4	3	2	1
8. Uskon jaksavani hoitotyössä eläkeikään asti	4	3	2	1
9. Töiden jälkeen jaksan tehdä koti-työt ja harrastaa	4	3	2	1

10. Kerro kolme asiaa jotka edistävät fyysistä työhyvinvointiasi.

III Psyykkinen työhyvinvointi ja kuormittavuus

Ympyröi mielestäsi sopivin vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Olen motivoitunut työhöni	4	3	2	1
2. Esimieheni ottaa mielipiteeni huomioon	4	3	2	1
3. Saan positiivista palautetta enemmän kuin negatiivista	4	3	2	1
4. Koen oloni turvalliseksi töissä/kierrolla ollessani	4	3	2	1
5. Osaan määrittää työtahtini työpäivään sopivaksi	4	3	2	1
6. Tunnen itseni väsyneeksi ja uupuneeksi työpäivän jälkeen	4	3	2	1
7. Töihin meno tuntuu useimmiten mukavalta	4	3	2	1
8. En mieli työasioita vapaa-ajallani	4	3	2	1
9. Moni ongelmaiset asukkaat hei- kentävät työhyvinvointiani	4	3	2	1
10. Kerro kolme asiaa jotka edistävät psyykkistä työhyvinvointiasi.				

IV Sosiaalinen työhyvinvointi ja kuormittavuus

Ympyröi mielestäsi sopivin vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Minulla on hyvät välit työkavereihin	4	3	2	1
2. Työpaikan työilmapiiri on hyvä	4	3	2	1
3. Minulla on hyvä suhde esimiehiini	4	3	2	1
4. Saan kannustusta työssäni	4	3	2	1
5. Työyhteisön tiedon kulku kulkee hyvin	4	3	2	1
6. Työtehtäviin perehdytys on ollut riittävä	4	3	2	1
7. Työ ei sisällä hankalia vuorovaikutussuhteita	4	3	2	1
8. Kehityskeskustelut tukevat työssä jaksamista	4	3	2	1
9. Työyhteisössä on yhteiset ja toimivat pelisäännöt sekä toimintatavat	4	3	2	1
10. Kerro kolme asiaa jotka edistävät sosiaalista työhyvinvointiasi.				

Kiitos osallistumisestasi! ☺