

TYÖYHTEISÖ MUUTOKSESSA

Ohjaajien kokemuksia organisaation muutoksista Helsingin
ensikodissa

Noora Kettunen

Opinnäytetyö, syksy 2015

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Kettunen, Noora. Työyhteisö muutoksessa – Ohjaajien kokemuksia organisaation muutoksista Helsingin ensikodissa. Helsinki, syksy 2015, 65 s., 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Helsingin ensikodin Vallilan yksikön työntekijöiden kokemuksia organisaation muutostilanteissa. Tavoitteena oli selvittää, miten organisaatiossa tapahtuneet muutokset vaikuttivat työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työn sisältöön sekä millaiset voimavarat tukivat työntekijöitä muutosten keskellä.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin yksilöllisillä teemahaastatteluilla kesän 2015 aikana. Haastatteluaineisto koostui viiden Vallilan yksikön vakituisen ohjaajan haastattelusta. Tutkimusaineiston analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua, jossa litteroitu haastatteluaineisto teemoitettiin aineistolähtöisesti. Haastatteluissa käsitellyt teemat olivat muutkokokemus, muutosten vaikutukset työn sisältöön, muutosten vaikutukset työhyvinvointiin ja työhyvinvointia tukevat voimavarat.

Tutkimustuloksista selvisi, että organisaation muutokset olivat heikentäneet työntekijöiden kokemaa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Muutokset olivat erityisesti vaikuttaneet työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin mutta myös muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Haastateltavien mukaan työhyvinvointia oli kuitenkin pystytty tukemaan henkilökohtaisten, työyhteisöllisten sekä organisatoristen voimavarojen avulla. Työn sisältöä oli muutosten myötä muokattu, eikä työyhteisön sisäisiltä ristiriidoilta välttytty. Työntekijät olivat myös kantaneet huolta työn laadun heikkenemisestä muutostilanteissa. Työhyvinvointiin panostaminen koettiin tärkeänä, sillä muutostilanteet kuormittivat jo valmiiksi raskasta lastensuojelutyötä entisestään.

Asiasanat: muutkokokemus, organisaatiomuutos, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, voimavarat.

ABSTRACT

Kettunen, Noora. Work community in transition – Instructors' experiences of organizational restructuring in a home for unmarried mothers of Helsinki. 65 pages and 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2015. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services.

The purpose of this thesis was to describe instructors' experiences following organizational restructuring in the home for unmarried mothers in Vallila, Helsinki. The aim was to find out how the organizational restructuring affected the instructors' holistic well-being at work, and what kind of effects it had on the content of work. The aim was also to find out what kind of resources supported the employees in the middle of organizational changes.

This thesis was a qualitative study with the material of which was gathered through individual interviews in the summer 2015. The material consisted of five permanent instructors' individual interviews. The material was analysed through thematizing. The interviews consisted of four different themes which included Change appraisal, the effects of organizational restructuring on the content of work, well-being at work and supportive resources.

The study results indicated that the organizational restructuring had a weakening effect on the instructors' holistic well-being at work. Especially, the restructuring had an effect on the instructors' mental well-being, but also in the other sectors of well-being at work. According to the interviewees well-being at work was supported with personal, communal and organizational resources. Through the changes in work community the content of work was also altered, which led to conflicts in the work community. The employees were also concerned about the quality of their work. The instructors felt that it is important to invest in well-being at work. Restructuring actions proved to increase instructors' stressfulness in child welfare, where the work can already be exhausting.

Keywords: change appraisal, employee well-being, organizational restructuring, resources, Well-being at work.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	8
3 TYÖHYVINVOINTI JA ORGANISAATIOMUUTOS.....	9
3.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.....	9
3.1.1 Fyysinen työhyvinvointi.....	10
3.1.2 Psyykkinen työhyvinvointi	11
3.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	12
3.2 Organisaatiomuutos	13
3.2.1 Organisaatiomuutoksessa tukeminen.....	13
3.2.2 Työntekijän henkilökohtaiset voimavarat	15
3.2.3 Työyhteisön voimavarat.....	16
3.2.4 Organisatoriset voimavarat	16
4 HELSINGIN ENSIKOTI TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ.....	18
4.1 Helsingin ensikotiyhdistyksen historia	18
4.2 Ensikotityö	18
4.3 Vallilan yksikkö muutoksessa.....	20
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
5.1 Tutkimusmenetelmä	25
5.2 Teemahaastattelu.....	26
5.3 Aineiston keruu.....	27
5.3.1 Tiedon antajat	27
5.3.2 Haastattelujen toteutus	28
5.4 Aineiston analyysi.....	29
6 TUTKIMUSTULOKSET	32
6.1 Muutoskokemus	32
6.2 Muutosten vaikutukset työn sisältöön.....	34
6.3 Muutosten vaikutukset työhyvinvointiin.....	36
6.3.1 Fyysinen työhyvinvointi.....	36
6.3.2 Psyykkinen työhyvinvointi	37

6.3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	39
6.4 Työhyvinvointia tukevat voimavarat.....	41
6.4.1 Henkilökohtaiset voimavarat	41
6.4.2 Työyhteisön voimavarat	43
6.4.3 Organisaatoriset voimavarat	45
7 POHDINTA	47
7.1 Johtopäätökset	47
7.2 Kehittämisehdotukset	50
7.3 Luotettavuus ja eettisyys	53
7.4 Ammatillinen kasvu	56
LÄHTEET	59
LIITE 1: Teemahaastattelurunko.....	64
LIITE 2: Saatekirje haastateltaville.....	65

1 JOHDANTO

Organisaatioissa tapahtuvat muutokset ovat pysyvä osa tämän päivän työelämää. Organisaatorakenteet voivat muuttua yritysten etsiessä uusia menestysmahdollisuuksia, parantaessa tuottavuuttaan tai kohdatessaan taloudellista ahdingkoa (Työterveyslaitos 2013, 7). Organisaatiomuutos työpaikalla on pitkä prosessi, jonka vaiheet seuraavat toinen toistaan ja joka koskettaa jokaista organisaation jäsentä osaltaan. Muutosprosessia seuraavat aina uudet toimintatavat, jotka vaikuttavat työntekijöihin monin eri tavoin. (Pahkin ym. 2011, 12.) Organisaatiomuutosten on todettu vaikuttavan erityisesti työntekijöiden kokemaan terveyteen ja hyvinvointiin, sillä muutokset työyhteisössä aiheuttavat usein epävarmuuden tunnetta, kiirettä sekä stressiä uudelleen järjestettävän työn takia (Pahkin & Vesanto 2013, 5).

Opinnäytetyöni tarkoitus on kuvata lastensuojelulaitoksen, Helsingin ensikoti ry:n Vallilan yksikön, työntekijöiden kokemuksia organisaation muutostilanteissa. Opinnäytetyössäni kuvaan organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vaikutuksia työn sisältöön ja työhyvinvointiin lastensuojelutyöntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi selvitän, millaiset voimavarat tukevat työntekijöiden työhyvinvointia muutosten keskellä. Tutkimuksen aihe on ajankohtainen, sillä tänä päivänä työelämässä tapahtuu paljon muutoksia, jotka vaikuttavat työntekijöiden työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Organisaatiomuutokset ovat yleistyneet ja niiden on todettu heikentävän työntekijöiden työhyvinvointia (Pahkin 2015, 6). Erityisesti psykososiaaliset tekijät vaikuttavat työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin, sillä kokonaisvaltainen työhyvinvointi muodostuu työpaikalla työtä tekemällä (Vartia ym. 2012, 9). Lastensuojelutyöntekijöiden työssä jaksamista on todettu edistävän riittävät resurssit ja työn organisointi, esimiesten rooli ja toiminta, työyhteisön toimivuus sekä työn kehittämismahdollisuudet (Forsman 2011).

Tutkimusaiheeni on työelämälähtöinen. Tein opintojeni kaksi pitkää työharjoittelua Helsingin ensikodissa, joiden välissä organisaatiossa jouduttiin toteuttamaan erilaisia muutoksia. Kuullessani organisaatiossa tapahtuneista muutoksista ja havaitessani niiden aiheuttamat vaikutukset työyhteisössä kiinnostuin

opinnäytetyöaiheesta, joka kuvaisi työntekijöiden kokemuksia koettujen muutosten vaikutuksista henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Organisaatiomuutokset ovat joissakin tilanteissa välttämättömiä, mutta työhyvinvointi ja työssä viihtyminen tulisi edelleen huomioida muutosten keskellä. Opinnäytetyöstäni saatava tieto tuo näkyväksi työntekijöiden kokemukset organisaatiossa tehtyjen muutosten vaikutuksista työhyvinvointiin sekä niistä tekijöistä, joiden avulla työtä kyetään jatkamaan muutoksista huolimatta. Lastensuojelulaitoksen, kuten Helsingin ensikodin, työntekijät joutuvat muutosten lisäksi työskentelemään jatkuvasti paineen alla, mikä voi pistää henkilöstön työhyvinvoinnin koetukselle (Reinikainen 2012, 7). Tulevana sosiaalialan työntekijänä koen tärkeäksi työhyvinvointiin panostamisen, jotta henkisesti raskasta työtä pystyy tekemään.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tarkoitus on kuvata Helsingin ensikoti ry:n Vallilan yksikön työntekijöiden kokemuksia organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vaikutuksista työhyvinvointiin ja työn sisältöön. Lisäksi tavoitteena on kuvata niitä voimavara-tekijöitä, jotka tukevat työntekijöitä muutosten keskellä. Organisaatiomuutokset ovat suuria muutosten prosesseja, jotka vaikuttavat toteutettavan työn sisältöön, työntekijöiden henkilökohtaiseen työhyvinvointiin sekä koko työyhteisön kykyyn toteuttaa työtä. Jotta työtä pystytään jatkamaan muutoksista huolimatta sen vaatimalla tasolla, tulee työntekijöillä sekä koko organisaatiolla olla erilaisia välineitä työhyvinvoinnin tukemiseksi. Aikaisempien tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että työhyvinvointi ja työssä jaksaminen heikkenevät organisaatiomuutoksissa (Pahkin 2015, 6). Organisaatiomuutokset kuormittavat työntekijöitä erityisesti henkisesti tasolla (Vartia ym.2012, 9). Työhyvinvointi on kuitenkin moniulotteinen ilmiö, jonka eri osa-alueisiin organisaatiomuutokset voivat vaikuttaa sitä heikentävästi.

Tutkimusongelmat pohjautuvat seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten organisaatiossa tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet työn sisältöön?
- Millaisia vaikutuksia organisaatiossa tehdyillä muutoksilla on ollut työntekijöiden kokemaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin?
- Mitkä ovat niitä henkilökohtaisia, työyhteisöllisiä ja organisatorisia voimavaroja, jotka tukevat työhyvinvointia ja työssä jaksamista muutostilanteissa?

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia organisaatiomuutosten erilaisista vaikutuksista koettuun työhyvinvointiin ja työn toteuttamiseen. Tavoitteena on myös tuottaa hyödyllistä informaatiota muutosten vaikutuksista Helsingin ensikodin Vallilan yksikölle.

3 TYÖHYVINVOINTI JA ORGANISAATIOMUUTOS

3.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Maailman terveysjärjestö WHO, World Health Organization, määrittää terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. Täten terveyttä ei voida määritellä pelkästään sairauden puuttumiseksi, vaan kyseessä on kokonaisvaltainen hyvinvointia kuvaava tila. Työhyvinvoinnin käsitettä voidaan tarkastella samasta näkökulmasta kuin terveydenkin käsitettä, sillä ne sisältävät yhtenäisiä piirteitä. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka ei sisällä pelkästään työpahoinvoinnin erilaisia osa-alueita, vaan se muodostuu fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alueista. (Virolainen 2012, 11.)

Työhyvinvoinnille löytyy monia erilaisia määritelmiä. Työterveyslaitoksen määrittelemä työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Työterveyslaitos 2013, 680). Sosiaali- ja terveysministeriö sen sijaan sisällyttää määritelmäänsä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin yhteisinä arvoina, joita toteutetaan käytännössä jokaisella työpaikalla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014). Määritelmille on yhteistä niiden työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen tarkastelu, mikä ei irrota sen eri osa-alueita toisistaan. Työhyvinvoinnin osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa, jolloin myös jonkin osa-alueen puuttuminen heijastuu työhyvinvoinnin kokemiseen (Virolainen 2012, 11—12).

Vaikka työhyvinvointi voidaan määritellä erilaisten osa-alueiden monipuoliseksi kokonaisuudeksi, on tärkeää tiedostaa, että jokainen kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan. Työhyvinvointi on jokaisen ihmisen subjektiivinen kokemus, joka heijastuu yksilöiden elämään eri tavoin. Yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat työhön liittyvien osa-alueiden, kuten työpaikan, työnteen ja työyhteisön, lisäksi henkilökohtaiset tekijät, kuten elintavat, terveydentilanne sekä yleinen elämäntilanne. (Virolainen 2012, 12—14.) Kokonaisvaltainen työ-

hyvinvointi rakentuu työpaikan arjessa johdon, esimiesten, työntekijöiden sekä asiakkaiden jatkuvana yhteistyönä (Suomala, Saarelma-Thiel, Lauttio, Bergbom, Vartia & Kivistö 2006, 90). Lainsäädäntö vaatii työnantaja huolehtimaan työntekijöiden työhyvinvoinnista riittävällä tavalla. Työterveyshuoltolain (2001) mukaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon tulee yhdessä edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa.

3.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Työn fyysinen kuormittavuus vaihtelee työtehtävän mukaan. Fyysinen työhyvinvointi muodostuu niin yksilöllisistä kuin yksilöstä riippumattomista tekijöistä, sillä se sisältää muun muassa henkilökohtaisen fyysisen kuormituksen, ergonomian ja työpaikan fyysiset olosuhteet, kuten siisteyden, melun ja käytössä olevat työvälineet. (Virolainen 2012, 17.) Fyysisen työhyvinvoinnin puuttuminen vaikuttaa ihmisen kykyyn suoriutua työstä ja heikentää työssä jaksamista (Leskinen & Hult 2010, 39).

Fyysinen työhyvinvointi sisältää työntekijän henkilökohtaisen terveyden sekä fyysisen kunnan (Virtanen & Sinokki 2014, 29). Fyysinen työhyvinvointi ilmenee työntekijän hyvänä toimintakykenä ja vireystasona. Fyysisen kunnan tarve työelämässä on suuri, sillä sen avulla pystytään vähentämään työn kuormittavuutta, tuki- ja liikuntaelinsairauksia sekä elämäntapasairauksien aiheuttamia rajoitteita. Fyysisesti hyvinvoiva työntekijä palautuu myös nopeammin työn aiheuttamasta stressistä ja on tehokas työssään. Fyysinen hyvinvointi on tärkeä osa yksilön kokonaisvaltaista työhyvinvointia. (Leskinen & Hult 2010, 39—41.)

3.1.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkisen työhyvinvoinnin merkitys on noussut viimeisten vuosien aikana kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tarkastelussa huomattavasti (Virolainen 2012, 18). Useita vuosikymmeniä sitten työssä vaadittiin erityisen hyvää fyysistä työhyvinvointia, sillä työ oli pitkälti ruumiillista. Fyysinen työhyvinvointi on edelleen tärkeä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia, mutta työn muuttuessa myös työn vaatimukset ovat muuttuneet niin, että työ vaatii yksilöiltä yhä enemmän henkisiä voimavaroja. (Kallio & Kivistö 2013, 10.) Nykyään työ liitetään vahvasti yksilön identiteettiin, itsetuntoon, statukseen ja siihen, millaisen kuvan itsestään muille antaa. Työn merkitys ihmisille muuttuu yhteiskunnan kehityksen mukana. Työn moninaisuuden lisääntyessä on tärkeä huomioida työn merkitys yksilön kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. (Virtanen & Sinokki 2014, 21—23.)

Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyy usein ajatus siitä, että ihminen kokee työnsä kokonaisuudessaan mielekkääksi. Psyykkistä työhyvinvointia tarkasteltaessa puhutaan muun muassa työn stressaavuudesta, henkilökohtaisista työpaineista ja työilmapiirin vaikutuksista yksilön psyykelle. (Virolainen 2012, 18.) Psyykkisen työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat myös yksilökohtaiset tekijät, joita ovat itsetunto, optimismi ja hallinnan tunne. Aikaisempien tutkimusten mukaan nämä henkilökohtaiset ominaisuudet edesauttavat psyykkistä hyvinvointia. (Mäkikangas 2007, 22.) Yleisellä tasolla tarkasteltuna psyykkisen hyvinvoinnin lähtökohdiksi voidaan nimetä oman kehon, tunteiden ja toiminnan kokonaisvaltaisen tarkastelun. Yksilötasolla voidaan esimerkiksi pohtia sellaisia kysymyksiä, kun millaisia ajatuksia ruokin päivittäin, tuotanko negatiivisilla ajatuksilla itselleni mielipahaa, tiedostanko omat tunteeni ja arvoni tai miten käyttäytymiseni tukee tavoitteiden saavuttamista. Mitä selvemmin yksilö tunnistaa oman psyykkisen hyvinvoinnin tunnusmerkit, sitä paremmin hän todennäköisesti pystyy vaikuttamaan omaan hyvään oloon. (Leskinen & Hult 2010, 32—33.)

Työstä johtuva psyykkinen pahoinvointi on tänä päivänä yleistä, mikä johtuu esimerkiksi kiireestä, stressistä, alipalkatusta työstä, työsuhteen jatkumisen epävarmuudesta tai henkisesti raskaasta työstä. Ihmisille on luontaista kokea ja ilmaista erilaisia tunteita, jolloin niitä koetaan myös työpaikoilla. Tunteiden piilot-

taminen itsestä tai muista johtuvista syistä työpaikalla voi heikentää psyykkisen hyvinvoinnin kokemusta. (Virolainen 2012, 18—19.)

3.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Fyysisten ja psyykkisten tekijöiden ohella kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat erilaiset sosiaaliset tekijät. Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus työpaikalla ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat työoloihin ja jokaisen työntekijän hyvinvointiin (Vartia 2006a, 56). Työpaikka on yhteisö, missä työtä tehdään ja huolehditaan, että työpaikan tavoitteet ja toimintaedellytykset toteutuvat. Sosiaalisesti suotuisa työympäristö edistää tavoitteellisen työn toteuttamista ja lisää kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Sujuva vuorovaikutus ja hyvä yhteistyö kannustavat työntekijöitä jokapäiväisessä työssä. (Kallio & Kivistö 2013, 71.)

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa, että työyhteisö on paikka, jossa työntekijöiden yhteistyö on sujuvaa ja luottamuksellista. Sosiaalista työhyvinvointia edistävät hyvät suhteet työtovereihin, positiivinen työilmapiiri sekä yhteisöllinen ote työhön. (Virolainen 2012, 24.) Vertaisten välisen sujuvan yhteistyön rinnalla sosiaalisen työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaa esimies-alaisuuden toimivuus. Jotta työyhteisö on toimiva ja se pääsee tavoitteisiinsa, tulee vuorovaikutuksen olla sujuvaa sekä työtovereiden että esimiesten ja alaisten välillä. Myös sillä, onko työpaikan vuorovaikutus myönteistä vai kielteistä, on suuri merkitys sosiaalisen työhyvinvoinnin kokemisessa. Myönteinen vuorovaikutus lisää yksittäisen työntekijän ja koko työyhteisön kokonaisvaltaista työhyvinvointia. (Vartia 2006a, 56.)

Muilta työntekijöiltä ja esimiehiltä saatu tuki oman työn toteuttamisessa edistää hyvinvointia työpaikalla (Pahkin 2015, 19). Kokemukset hyväksytyksi tulemisesta sekä yhteisöön kuulumisesta työpaikalla ovat tärkeitä, sillä näiden kokemusten pohjalta työntekijä muodostaa myös käsityksen itsestään työyhteisön jäsenenä. Vuorovaikutus työpaikalla ei kuitenkaan ole aina mutkatonta, ja erilaiset konfliktit kuuluvatkin jokaisen työyhteisön arkeen. (Vartia 2006a, 57, 63.) Sosi-

aalisen työhyvinvoinnin kannalta on kuitenkin tärkeää osata ratkaista konfliktit ammattimaisesti ja toisia kunnioittaen.

3.2 Organisaatiomuutos

Organisaatiomuutoksen voidaan sanoa olevan koko organisaatiota tai sen toimialaa koskeva toiminnallinen muutos. Organisaatiomuutos ei käsitä vain yksittäisen toimintatavan muutosta, vaan se kytkee sisälleen laajemman toiminnallisten muutosten kokonaisuuden. Organisaatiomuutoksella on erilaisia muotoja, joita voivat olla toiminnan siirtäminen muualle, toiminnan ulkoistaminen, toimipaikan sulkeminen, kahden yrityksen fuusioituminen, toiminnan laajentaminen tai organisaation sisäinen muutos. (Psyres i.a.)

Organisaatiomuutoksen ollessa laaja muutosten kokonaisuus, koskettaa se usein monia työntekijöitä ja heidän työtehtäviään. Muutosta voi olla vaikea ennakoida, sillä sen voi laukaista kyseisellä hetkellä vallitseva taloudellinen tilanne, kilpailutilanteet tai lama. Organisaatiomuutos on prosessi, joka sisältää erilaisia vaiheita. Prosessi käynnistyy yleensä silloin, kun siitä tiedotetaan työpajan henkilöstölle. Tätä ennen organisaatiomuutosta on jo valmisteltu työntekijöiden tietämättä tulevista muutoksista. Organisaatiomuutos päättyy usein siihen, kun uusi organisaatio tai toimintatapa astuu voimaan, mutta todellisuudessa uusien mallien opettelu ja niiden omaksuminen kestää pitkään. (Pahkin & Vesanto 2013, 4.)

3.2.1 Organisaatiomuutoksessa tukeminen

Organisaatiomuutoksella voidaan tarkoittaa monia erilaisia asioita. Ne voivat olla pieniä työtapojen muutoksia työyhteisössä tai suuria organisaatiofuusioita, mutta niille on löydettävissä yhtenäisiä muutosten prosesseille ominaisia piirteitä. Organisaatiossa tapahtuvat muutokset vaikuttavat aina jollakin tavalla työntekijöiden kokemiin tunteisiin, joten niillä on merkitystä jokaisen yksilön hyvinvoinnin kannalta. Vaikka suunnitelmallisuus ja ennakointi edistävätkin onnistuneesti

toteutettua muutosta, ei se automaattisesti tarkoita sellaisen syntymistä. Muutoksiin vaikuttavat niin organisaation sisäiset kuin ulkoiset tekijät, jolloin kaikkien muuttuvien tekijöiden huomioon ottaminen on haastavaa. (Juuti & Virtanen 2009, 28—30.) Oli muutos positiivinen tai negatiivinen, aiheuttaa se yksilössä hetkellisen stressireaktion (Virolainen 2012, 109).

Suuret muutokset, kuten henkilöstövähennykset, organisaatiossa ovat usein työntekijöiden kannalta ennakoimattomia ja ne etenevät nopealla tahdilla, joten niissä työntekijöiden tukeminen on erityisen tärkeää. Muutosten taustalta löytyy aina monia syitä ja niillä on useita erilaisia seurauksia. Muutoksiin sopeutuminen voi kestää yksilöstä riippuen useitakin kuukausia, jolloin työntekijän työhyvinvoinnin tukeminen on syytä huomioida muutosprosessin alkumetreiltä aina sen loppuvaiheille saakka. Jokainen yksilö reagoi muutoksiin omalla tavallaan ja vaiheittaisen prosessin kautta, jossa jokaisella vaiheella on muutokseen sopeutumista eteenpäin vievä tehtävä. Muutostilanteet synnyttävät voimakkaita tunteita yksilön mielessä, jolloin tilanteeseen sopeutuminen vaatii erilaisia tukimuotoja. (Saarelma-Thiel 2006, 142—143.)

Organisaatiossa tapahtuvissa muutoksissa yksilö voi hyödyntää erilaisia voimavaroja, joiden avulla hän pystyy tukea henkilökohtaista työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Työntekijä voi hyödyntää sekä henkilökohtaisia että yhteisöllisiä voimavaroja muutosprosessin aikana. Nämä voimavarat usein myös limittyvät toisiinsa, eivätkä siten ole irrallasia osioita keskenään. (Juuti & Virtanen 2009, 128.) Organisaatiossa tapahtuvissa muutoksissa henkilökohtaisten ja yhteisöllisten voimavarojen hyödyntämisen lisäksi organisaatiolta saatu tuki on tärkeää. Jotta muutokset saataisiin vietyä hallitusti ja onnistuneesti läpi, tulisi johdon sitoutua ohjaamaan muutosta henkilöstön hyvinvointi huomioon ottaen (Saarelma-Thiel 2006, 145). Työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta rohkaiseminen ja kannustaminen muutostilanteissa ovat tärkeitä, sillä ne luovat turvallisuuden tunnetta muuttuvissa tilanteissa (Virolainen 2012, 110).

3.2.2 Työntekijän henkilökohtaiset voimavarat

Jokaisessa työyhteisössä työskentelee persoonallisuuksiltaan erilaisia yksilöitä. Ihmisen persoonallisuus vaikuttaa väistämättä työhön asennoitumiseen, tapaan tehdä työtä ja kykyyn sopeutua erilaisiin muutoksiin (Virolainen 2012, 196). Jokainen ihminen tulkitsee ja havainnoi ympärillä tapahtuvia asioita yksilöllisesti, jolloin jokaisen työntekijän kokemuksia tapahtuvista muutoksista voidaan pitää totena. Muutoksiin liittyvien tunteiden työstämiseen liittyvässä ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa ajatellaankin, että lähtökohtana ovat ihmisten omat henkilökohtaiset tukinnat siitä, miten muutoksen tuomat asiat mielessään kokee. Lähestymistapa olettaa myös, että ihmiset omaavat erilaisia henkilökohtaisia voimavaroja, joita muuttuvissa tilanteissa tarvitaan. (Juuti & Virtanen 2009, 132.) Työhyvinvointia onkin todettu edistävän muun muassa sellaiset tekijät, kuten vahvat henkilökohtaiset voimavarat ja hyvä koherenssin tunne elämässä (Pahkin 2015, 60). Koherenssin tunteella tarkoitetaan taipumusta kokea oma elämä hallittavaksi, mielekkääksi ja ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi (Ahola 2006, 55). Vahvan koherenssin tunteen omaava työntekijä kykenee hallitsemaan omaa elämäänsä ja pystyy tunnistamaan käytettävissä olevat voimavarat, ja täten hyödyntää niitä erilaisissa tilanteissa (Virtanen & Sinokki 2014, 191).

Työntekijöillä on usein myös työpaikan ulkopuolelle sijoituvia henkilökohtaisia voimavaroja, joiden avulla he tukevat omaa työhyvinvointia muutostilanteissa. Näitä ovat muun muassa terveellisen elämäntavan noudattaminen, säännöllinen liikunta, riittävä uni ja erilaiset rentoutumiskeinot. Lisäksi työntekijän työhyvinvointia tukevat usein oman elämän tärkeät verkostot, kuten perhe, suku ja ystävät. (Virtanen & Sinokki 2014, 196, 198.) Sosiaalinen elämä työn ulkopuolella tukee työntekijän yleistä hyvinvointia, mikä heijastuu myös työssä jaksamiseen. Toimivat ja tasapainoiset sosiaaliset suhteet työelämän ulkopuolella tukevat työntekijää kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin saavuttamisessa (Vartia 2006b, 62). Sosiaalialan työ, kuten lastensuojelutyö, on usein henkisesti kuormittavaa jolloin työntekijältä vaaditaan positiivista asennoitumista työhön. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten huumorintaju tai paineensietokyky ovat eräitä voimavaroja, joiden avulla voidaan tukea omaa työhyvinvointia. (Reinikainen 2012, 49.)

3.2.3 Työyhteisön voimavarat

Työyhteisöstä nousevat voimavarat ovat tekijöitä, jotka tukevat sekä jokaista työryhmän yksilöä että työryhmää ryhmätasolla. Työyhteisön yhteisiä voimavaroja pidetään sosiaalisina ja yhteisöllisinä, ja ne liittyvät työryhmän välisiin vuorovaikutussuhteisiin, yhteisen toiminnan sujuvuuteen, yhteisten sääntöjen noudattamiseen sekä työtovereilta saatuun tukeen. Jokaisella työryhmän jäsenellä on oma rooli työpaikalla ja he ovat osa suurempaa yhteisöä. Hyvinvoivan työyhteisön on todettu olevan työntekijöitä motivoiva ympäristö, kun taas negatiivisuus ja huonosti voiva työyhteisö voivat heikentää yksilön työhyvinvointia. (Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 9.) Myös oman tiimin kaikinpuolisen toimivuuden ja avoimen kommunikaation on todettu olevan voimavara lastensuojelun päivittäisessä työskentelyssä (Reinikainen 2012, 45).

Työyhteisön voimavarat kumpuavat yhteisestä tekemisestä, johon jokainen työryhmän jäsen osaltaan osallistuu. Työyhteisön voimavarat ovat sosiaalisia ja niihin liittyy vahvasti työyhteisössä vallitseva ilmapiiri (Leinonen 2011, 28). Toimiva ja yhteen sulautunut työtiimi kannustaa jokaista yksilöä omassa työssään ja edistää työssä koettua hyvinvointia. Muutostilanteissa työyhteisön yhteinen tekeminen usein rakoilee ja fokus voi siirtyä työn tekemisestä muutoksen aiheuttamiin epävarmuuden pohtimiseen, pelkojen ja väärinkäsitysten käsittelemiseen tai yleiseen kohinaan työpaikalla. Uusi tilanne työpaikalla aiheuttaa painetta työyhteisölle ja voi näkyä työyhteisön huonontuneena kommunikaationa. Työyhteisö voi hallita organisaatiossa tapahtuvien muutosten aiheuttamat tunteet hyvin, jos työyhteisössä on onnistuttu luomaan luottamuksellinen ja kestävä ilmapiiri. (Valtiokonttori 2007, 24, 27.) Näin työyhteisö voi hyödyntää yhteisiä voimavaroja ja saada tukea toisiltaan muutostilanteiden aikana.

3.2.4 Organisatoriset voimavarat

Organisaatiomuutosten läpivienti vaatii organisaation johdolta monien eri kokonaisuuksien hallintaa. Muutosprosessin aikana johdon ja lähiesimiesten tulee tiedottaa vireillä olevista asioista, arvioida erilaisten ratkaisujen seurauksia,

käydä avointa keskustelua työyhteisössä sekä kuulla työntekijöitä. Toimimalla näin johto osoittaa sitoutumisensa muutosprosessin hallittuun ja vastuulliseen läpivientiin. (Saarelma-Thiel 2006, 145.) Edellä mainitut elementit ovat myös tekijöitä, joiden avulla organisaation johto pystyy tukemaan työntekijöitä usein haastavissa muutosprosesseissa. Muutostilanteessa olevissa työyhteisöissä tulisi olla tilaa kokemusten ja ajatusten sanallisesti esiin tuomiselle, ja tämä tila tulisi olla organisaation johdon luoma (Juuti & Virtanen 2009, 13).

Organisaation johdon ja lähiesimiesten antama tuki muutosprosesseihin on tärkeä, sillä he vastaavat muutosten suunnittelusta ja toteuttamisesta. Organisaation johto voi tukea työyhteisöä ja yksittäisiä työntekijöitä muutostilanteissa arvostavalla vuorovaikutuksella ja ilmapiirillä, riittävällä tiedottamisella sekä vastuullisella ja oikeudenmukaisella toiminnalla (Virtanen & Sinokki 2014, 179). Työntekijöiden lähiesimies on muutosten läpiviennissä haastavassa asemassa, sillä usein hän joutuu alaisten ja johdon väliseen ristipaineeseen. Lähiesimiehen antama tuki on kuitenkin alaisille usein hyvin tärkeää, sillä tuen koetaan tulevan läheltä ja sellaiselta henkilöltä, jonka kanssa työskennellään muutenkin. (Saarelma-Thiel 2006, 148.) Esimiehen ja työntekijän välisen kommunikaation avoimuuden on todettu tukevan työntekijöiden työhyvinvointia ja toimivan eräänä voimavaratekijänä työskentelyn ohessa (Reinikainen 2012, 51). Onnistuneessa muutosprosessissa organisaation johdon tuki kohdistuu rivityöntekijöiden lisäksi myös esimiehiin (Saarelma-Thiel 2006, 148).

4 HELSINGIN ENSIKOTI TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ

4.1 Helsingin ensikotiyhdistyksen historia

Helsingin ensikotiyhdistys on perustettu vuonna 1936 turvaamaan avioliiton ulkopuolelle syntyvien lasten kasvua ja oikeutta elää yhdessä vanhemman kanssa (Helsingin ensikoti ry i.a.a). Miina Sillanpään kutsusta vuonna 1936 perustetun Työläisäitien ja Lasten Kotiyhdistyksen sääntöjen mukaan sen tarkoituksena oli hankkia turvaa vähävaraisille äideille ja lapsille sekä auttaa niitä naisia, joiden äidintehtävä oli uhattuna yhteiskunnallisten syiden takia. Näitä syitä olivat muun muassa koulutuksen ja turvallisuuden puute, moninainen huono-osaisuus sekä omat, haastavat perhetaustat. (Heinänen 2002, 23, 26.)

Vuonna 1942 Helsingin ensikoti avasi ovensa asiakkailleen Vallilassa, missä se toimii edelleen samoissa tiloissa. Rakennus oli sen valmistuessa mitoitettu 40 äidille ja heidän lapsilleen, joiden kanssa työskenteli yhteensä 13 henkilökunnan jäsentä (Heinänen 2002, 39). Tänä päivänä Helsingin ensikodin palvelut ovat vuosikymmenten pitkäjänteisen kehittämistyön tulosta, missä yhdistyvät korkea ammattitaito, kuntien lastensuojelutyö sekä perheiden ja muun tukiverkoston antama tuki. Helsingin ensikotiyhdistys on yleishyödyllinen kansalaisjärjestö, jonka toiminta rahoitetaan kuntien asiakasmaksuilla, Raha-automaattiyhdistyksen ja valtion avustuksilla, kuntien järjestöavustuksilla sekä yksityishenkilöiden ja yhteisöjen antamilla lahjoituksilla. (Helsingin ensikoti ry i.a.a.)

4.2 Ensikotityö

Helsingin ensikodin Vallilan yksiköt Triangeli ja Balanssi tarjoavat ympärivuorokautista ensikotikuntoutusta vauvaperheille. Ympärivuorokautista perhekuntoutusta tarjotaan raskaana oleville tai jo synnyttäneille äideille, isille ja vauvoille. (Helsingin ensikoti ry i.a.b.) Kuntoutus perustuu terapeuttiseen lastensuojelun perhetyöhön, jota toteutetaan yhteisöllisin ja yksilöllisin menetelmin. Enikotikun-

toutuksen tavoitteena on turvata lapsen iänmukainen hoiva, huolenpito ja kehitys sekä tukea vanhemmuutta aina odotusajasta lähtien. Perheiden kanssa tehtävä työ on sekä ehkäisevää että korjaavaa lastensuojelutyötä, jonka avulla tuetaan kiintymyssuhteen muodostumista, vauvan ja vanhemman välistä vuorovaikutusta, vauvan hoitoa sekä arjen hallintaa. (Helsingin ensikoti ry i.a.c.) Vallilan yksikössä, Triangelissa ja Balanssissa, on yhteensä 14 asiakaspaikkaa siten, että molemmat yksiköt voivat tarjota kuntoutusta seitsemälle perheelle (Tamminen 2015b).

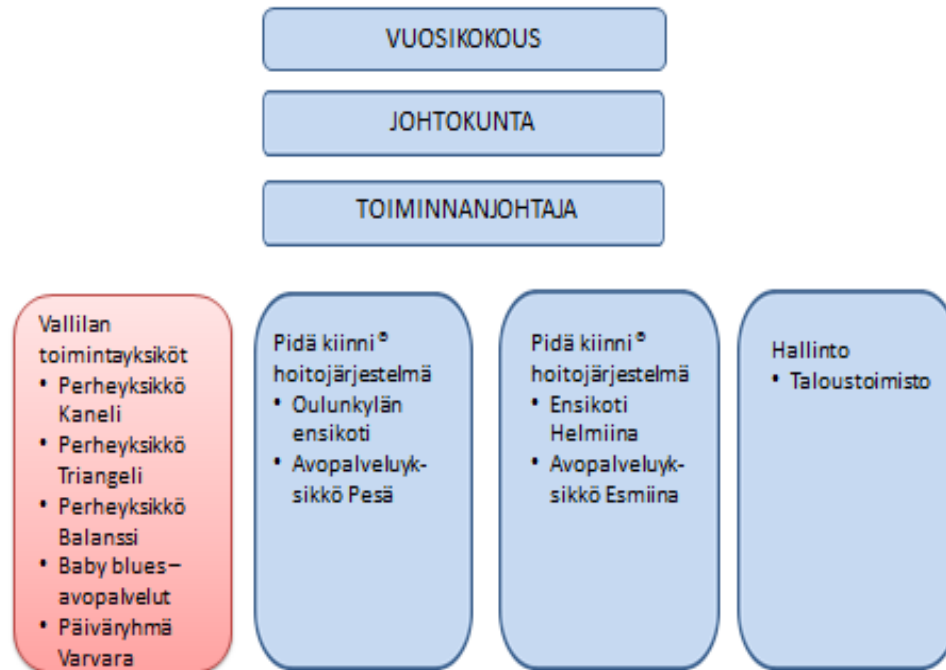
Ensikotikuntoutukseen osallistuvilla perheillä on jokaisella omaohjaaja, jonka kanssa työskennellään muiden ohjaajien lisäksi koko kuntoutusjakson ajan. Kuntoutus toteutuu terapeuttisessa yhteisössä, yksilötyöskentelynä omaohjaajan kanssa sekä erilaisissa ryhmissä. Jokaisen asiakasperheen kanssa tehdään kuntoutussuunnitelma, jonka laatimiseen osallistuvat perhe, ensikodin työntekijät, kunnan lastensuojelutyöntekijä sekä tarvittaessa muiden yhteistyötahojen, kuten päihdehuollon, työntekijät. Kuntoutukseen kuuluu monia eri osa-alueita, joita ovat perhetapaamiset, yhteisöpalaverit, vauva-vanhempi-ryhmät, ruokavuorot, aamuhetket, erilaiset leikkihetket sekä Theraplay-hoitomuoto. Näiden kuntoutusmenetelmien avulla pyritään saavuttamaan hyvä ja turvallinen suhde lapsen ja vanhempien välille, sekä oppimaan arkielämässä tarvittavia taitoja. (Triangelin asiakaskansio i.a.)

Vallilan ympärivuorokautisten yksiköiden asiakaskunta koostui vuonna 2014 muun muassa perheistä, joiden vanhemmat olivat teini-ikäisiä tai heillä oli psyykkisiä ja sosiaalisia ongelmia. Lisäksi asiakaskuntaan kuului maahanmuuttajaperheitä ja sellaisia vanhempia, jotka tarvitsivat tiivistä tukea kehitysvammaisuutensa vuoksi. (Helsingin ensikoti ry 2015a, 8.) Ensikodissa tehtävä työ on vaativaa vauvaperhetyötä, jonka avulla tuetaan vauvan ja vanhempien välistä vuorovaikutussuhdetta sekä tuetaan vauvan ikätason mukaisen huolenpidon ja hoivan saamista (Ensi- ja turvakotien liitto i.a.).

4.3 Vallilan yksikkö muutoksessa

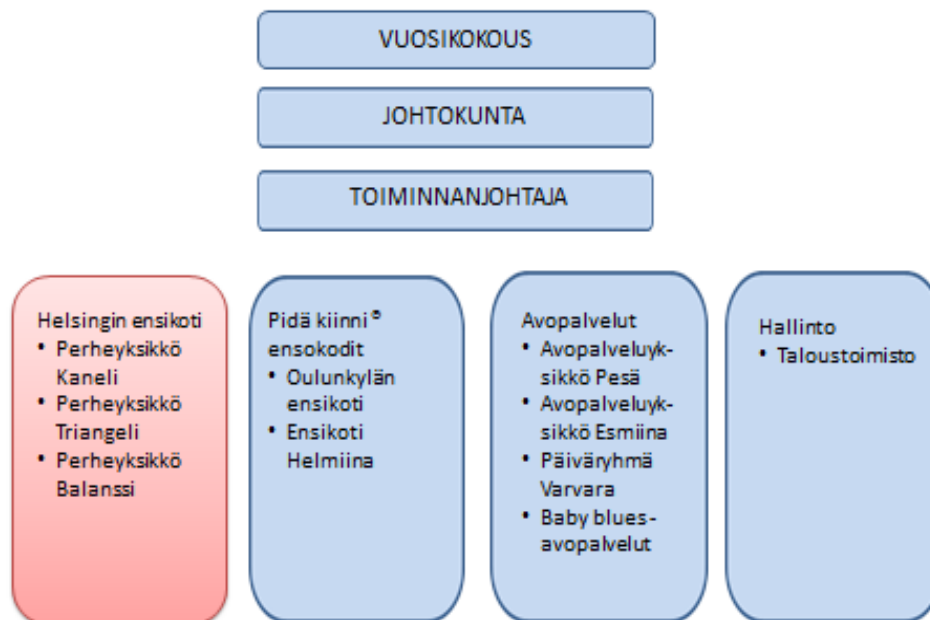
Vuoden 2013 lopussa Vallilan yksikössä toimi kolme ympärivuorokautista perheyksikköä. Yksiköt Kaneli, Triangeli ja Balanssi tarjosivat kaikki pitkäkestoista perhekuntoutusta lasta odottaville sekä vauvan saaneille perheille. Kanelissa paikkoja oli viidelle perheelle, Balanssissa kuudelle ja Triangelissa yhdeksälle perheelle. (Helsingin ensikoti ry 2014, 8—10.) Ohjaajien määrä ympärivuorokautisissa yksiköissä oli jakautunut niin, että Kanelissa työskenteli neljä, Triangelissa kuusi ja Balanssissa viisi ohjaajaa. Lisäksi jokaisessa yksikössä työskenteli yksi vastaava ohjaaja. Sosiaalityöntekijöitä talossa oli kaksi, joista toinen toimi Triangeli-yksikössä ja toinen työskenteli sekä Kanelissa että Balanssissa. Yötyöntekijöitä Vallilassa oli yhteensä kolme. (Tamminen 2015a.)

Ympärivuorokautisten yksiköiden lisäksi Helsingin ensikotiyhdistyksen organisaatiossa Vallilan toimintayksiköihin (Kuvio 1) kuuluivat Baby blues -avopalvelut ja päiväryhmä Varvara. Baby blues -avopalvelut sisältävät neuvontapuhelimen, perhekohtaiset tapaamiset tarpeen mukaan, kaikille avoimet uni-illat sekä synnyttäjien tukihenkilötoiminnan. Päiväryhmä Varvara tarjoaa tukea vauvaa odottaville tai alle 2-vuotiaiden lasten perheille, joilla on haasteita arjen hallinnassa erilaisten henkilökohtaisten syiden, kuten masennuksen, uupumuksen tai mielenterveysongelmien, vuoksi. (Helsingin ensikoti ry 2014, 11—12.) Kuvion 1 punainen osio kuvastaa Helsingin Ensikodin Vallilan toimintayksikköön kuuluvia yksiköitä.



KUVIO 1. Helsingin ensikotiyhdistyksen organisaatio vuoden 2013 lopussa (Helsingin ensikoti ry 2014, 24.)

Vuoden 2014 alusta Helsingin ensikotiyhdistys jatkoi toimintaansa uudistuneella organisaatorakenteella, jonka tarkoituksena oli kehittää työtä ja parantaa työn laadukkuutta. Organisaatorakenteiden muutosten myötä johtajille pyrittiin luomaan aikaisempaa hallitumpi kokonaisuus, missä johtajien läsnäolo toimintayksiköissä lisääntyisi ja ymmärrys perheiden tilanteista syventyisi. Uudistuksen myötä jokaisen johtajan alaisuuteen keskitettiin yhtenäinen palvelumuoto, jotta organisaation rakenne olisi toimivampi ja palvelisi paremmin asiakkaiden tarpeita. Organisaatiomuutos muutti Vallilän toimintayksiköiden kokoa aikaisemmasta viidestä kolmeen, johon kuuluivat perheysiköt Kaneli, Triangeli ja Balanssi (Kuvio 2). Tällä organisaatorakenteella Vallilassa ehdittiin toimia noin puoli vuotta, kunnes sen rakenteisiin jouduttiin tekemään uusia muutoksia. (Manninen 2015.)



KUVIO 2. Helsingin ensikotiyhdistyksen organisaatio vuoden 2014 lopussa (Helsingin ensikoti ry 2015a, 25.)

Vallilan ympärivuorokautiset yksiköt kohtasivat monia haasteita vuonna 2014. Vuosi oli kokonaisuudessaan haasteellinen, sillä kunnat vähensivät huomattavasti ympärivuorokautisen laitostuntoutuksen ostamista, minkä vuoksi yksiköiden toimintaa jouduttiin supistamaan. Vuoden 2014 kesällä toimintaa muokattiin niin, että perheyksiköt Kaneli ja Balanssi yhdistettiin yhdeksi yksiköksi Balanssin tiloihin. Toimintaa jatkettiin kahdessa yksikössä vuoden 2014 joulukuuhun saakka, kunnes yksiköt jouduttiin yhdistämään yhdeksi yksiköksi Triangeliin asiakasmäärän vähennyttyä edelleen. Asiakasmäärän vähentyessä organisaatiossa jouduttiin tekemään säästö- ja sopeuttamistoimenpiteitä, jolloin vakituista henkilökuntaa lomautettiin ja pitkäaikaisista määräaikaisista sijaisista jouduttiin luopumaan. (Helsingin ensikoti ry 2015a, 8.) Ympärivuorokautisissa yksiköissä työskennelleet sosiaalityöntekijät joutuivat myös jättämään työnsä määräaikaisen työsopimusten vuoksi. Sosiaalityöntekijöiden työtä siirtyi paikkaamaan yksi vastaavista ohjaajista, jolloin vastaavan ohjaajan toimeen jäi yksi työntekijä ja kolmas siirtyi kehittämisohjaajan tehtäviin. (Tamminen 2015a.)

Vuoden 2015 talvella Helsingin ensikodin asiakasmäärä Vallilassa lisääntyi, jolloin yhdestä yksiköstä siirryttiin uudelleen kahteen toimivaan yksikköön (Tamminen 2015a). Loppukeväästä päädyttiin ratkaisuun vakinaistaa toiminta kahteen ympärivuorokautiseen yksikköön, Triangeliin ja Balanssiin, jolloin Kane-
li-yksikkö suljettiin. Perheyksiköt Triangeli ja Balanssi muuttuivat molemmat 7-
paikkaisiksi yksiköiksi ja muutos astui voimaan 1.7.2015. (Helsingin ensikoti ry
2015b.) Kuvion 3 mukaan yksiköiden vakiintuessa kahteen, aloittivat molem-
missa yksiköissä omat vastaavat ohjaajat sekä osa-aikaiset sosiaalityöntekijät.
Heidän lisäksi Triangelissa työskentelee 5,5 ja Balanssissa 5 vakituista ohjaa-
jaa. Triangeli-yksikössä työskentelee 5,5 ohjaajaa siksi, koska kaksi ohjaajaa
tekevät vajaata työaika, jolloin puolikas täydentää tästä syntyvää vajetta
(Tamminen 2015b.)



KUVIO 3. Helsingin ensikodin yksiköt 1.7.2015 lähtien

Vallilan yksikkö muuttui vuosien 2014 ja 2015 aikana sekä suunnitellusti että pakotetusti. Vuoden 2014 alussa voimaan tullut organisaatorakenteiden muutos oli valmisteltu ja suunniteltu etukäteen, mutta myöhemmin samana vuonna tehdyt muutokset jouduttiin toteuttamaan organisaation ulkopuolella tapahtuneiden muutosten myötä. Asiakasmäärien vähenemisen vuoksi yksiköiden toiminta-

taa jouduttiin supistamaan, mikä muutti organisaation rakenteita (Helsingin ensikoti ry 2015a, 8). Tässä opinnäytetyössä organisaation muutoksilla viitataan edellä mainittuihin muutoksiin, joista osa oli tehty suunnitelmallisesti ja osa taas pakotettuna vallitsevan yhteiskunnallisen tilanteen myötä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä on tavallisesti tavoittaa tutkittavien näkökulma tutkittavasta ilmiöstä (Kiviniemi 2001, 68). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena tutkittavan ilmiön kuvaaminen, sen ymmärtäminen sekä tulkintojen antaminen. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu hyvin tilanteeseen, jossa halutaan saada ilmiöstä syvällinen näkemys sekä tarkka kuvaus ja jonka tutkimuksen kohteena ovat pääsääntöisesti prosessit, joiden merkityksistä ollaan kiinnostuneita. (Kananen 2014, 16–19.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata ensikodin Vallilan yksikön työntekijöiden kokemuksia organisaatiomuutoksista, tarkemmin sanottuna sitä, miten organisaatiossa tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin ja millä keinoin työhyvinvointia on tuettu muutosten keskellä. Lisäksi opinnäytetyössä tutkittiin muutosten vaikutuksia työn sisällöllisiin seikkoihin. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu ilmiön tarkasteluun ja kuvaamiseen, sillä sen avulla pystytään tuomaan esiin tutkittavien kokemusmaailmaa ja näkökulmia ilmiöstä (Kiviniemi 2001, 68). Koska kvalitatiivinen tutkimus ei pyri yleistämään vaan saamaan ymmärryksen tietystä ilmiöstä, on se käyttökelpoinen menetelmä opinnäytetyössäni. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla saadaan kokonaisvaltaista, ymmärrettävää ja tarkkaakin tietoa tarkasteltavasta ilmiöstä. (Kananen 2014, 16–17.)

Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkimusaineisto kootaan todellisissa tilanteissa. Tutkimuksen kohderyhmä valitaan usein tietoisesti ja tarkoituksenmukaisesti ilman satunnaisotosta, sillä tutkimuksen lähtökohtana ei ole teorian testaaminen, vaan aineiston monipuolinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 164.) Opinnäytetyössäni menetelläänkin näin sillä kohderyhmä, Vallilan yksikön vakituiset ohjaajat, on valittu tarkoi-

tuksenmukaisesti tähän tutkimukseen organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vuoksi.

5.2 Teemahaastattelu

Toteutin laadullisen tutkimukseni tiedon keruun teemahaastatteluilla. Teemahaastattelulle on ominaista etukäteen määritellyt aihepiirit ja -alueet. Keskustelu etenee tutkittavan ehdoilla, eikä tutkija ole etukäteen määritellyt vastausvaihtoehtoja, kysymysten muotoa tai järjestystä. Tutkijalla on teemahaastattelurunko, jota hän käyttää haastattelujen tukena. Haastattelun tavoitteena on tuottaa tutkittavan oma näkemys ja tarina tutkittavasta aiheesta. Tärkeää on saada selville, kuinka tutkittava jäsentää tutkittavaa ilmiötä. (Kananen 2014, 72, 76–79.) Tässä tutkimuksessa teemahaastattelujen tarkoituksena oli tuottaa informaatiota Helsingin ensikodin Vallilan yksikön työntekijöiden kokemuksista organisatiomuutoksissa.

Teemahaastattelun avulla tutkija pyrkii rakentamaan pienistä yksityiskohdista kattavan kokonaiskuvan tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2014, 72.) Koska teemahaastattelussa ei ole määritelty tarkkoja kysymyksiä etukäteen eikä haastattelupohja ole täysin strukturoitu, antaa se haastatteluun osallistuville vapauden keskustella teemoista missä järjestyksessä tahansa. Voidaan ajatella, että kyseessä on vapaamuotoinen vuorovaikutustilanne, jossa keskustellaan tutkimuksen aihepiiriin liittyvistä teemoista. Haastattelijan tulee kuitenkin varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teemat käsitellään haastattelun aikana, mutta niiden järjestys ja tiettyihin teemoihin käytetty aika voivat vaihdella. (Eskola & Vastamäki 2010, 28–29.)

Muodostamiani haastattelukysymyksiä ohjasi tutkimusongelma, johon halusin saada vastauksen. Toteutin teemahaastattelut puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä, jossa haastattelun teemat eli käsiteltävät aihepiirit olivat kaikille haastateltaville samat. Teemahaastattelujen kysymysten muoto oli myös kaikille sama, mutta kysymysten järjestys vaihteli jokaisen haastattelutilanteen mukaan. Näin toteutettuna teemahaastattelun rakentuminen noudatteli teoriassakin ylei-

sesti esiteltyä tapaa, jonka mukaan teemat on määritelty etukäteen, mutta niiden käsittelyjärjestys voi vaihdella haastattelusta toiseen (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47—48).

Tutkimuksessani hyödynsin etukäteen suunniteltua teemahaastattelurunkoa (Liite 1), joka oli rakennettu teorian tiedon, tutkimuskysymysten ja ensikodin Vallilan yksikön tilanteeseen tutustumisen pohjalta. Teemahaastattelurungon tuottamisessa onkin tärkeää miettiä käsiteltävää ilmiötä teemoittain tarkkojen kysymysten sijaan (Hirsjärvi & Hurme 2011, 66). Näiden tietojen pohjalta teemahaastattelurunkoon valikoituivat neljä pääteemaa, jotka kuvaavat opinnäytetyöni tutkimusongelmaa. Pääteemoiksi valikoituivat muutokokemus, muutosten vaikutukset työn sisältöön, muutosten vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin sekä työhyvinvointia tukevat voimavarat. Pääteemojen alle lisäsin tarkentavia alateemoja, jotka syventävät jokaista käsiteltävää pääteemaa. Teemahaastattelun rakentamisessa pyrin ottamaan huomioon käsiteltävien teemojen sujuvan etenemisen, jotta haastattelutilanne olisi sekä haastateltaville että haastattelijalle mahdollisimman selkeä. Monipuolisessa ja onnistuneessa teemahaastattelussa yhdistyvät tutkijan oma ideointi, tutkittavan aihepiirin tuntemus sekä aiheeseen liittyvä teorian tieto (Eskola & Vastamäki 2010, 35).

5.3 Aineiston keruu

5.3.1 Tiedon antajat

Opinnäytetyötäni varten haastattelin Helsingin ensikodin Vallilan yksikön vakituisia ohjaajia. Vallilan yksikössä työskentelee yhteensä 10 vakituista työntekijää ohjaaja-nimikkeellä. Valitsin haastateltaviksi ohjaaja-nimikkeellä työskenteleviä henkilöitä haastateltavan ryhmän samankaltaisuuden vuoksi. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkittavaksi valitut informantit omaavat henkilökohtaisesti kokemuksen tutkittavasta aiheesta (Kananen 2014, 97). Tavoitteena oli valita haastatteluihin sellaiset henkilöt, jotka tietävät tutkittavasta ilmiöstä eniten. Tämän vuoksi tutkimusryhmä rajattiin Vallilan yksikön vakituisiin ohjaa-

jiin, sillä he ovat tasa-arvoinen ryhmä keskenään ja organisaatiomuutokset ovat vaikuttaneet erityisesti heidän kohdallaan.

Opinnäytetyötäni varten pyrin saamaan vähintään viiden Vallilan yksikön ohjaajan haastattelut ja se määrä opinnäytetyössäni toteutuikin. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on, että tutkija alkaa ymmärtää tutkittavaa kohdetta (Hirsjärvi ym. 2013, 181). Viiden yksilöllisen teemahaastattelun pohjalta pystyn kuvaamaan työntekijöiden kokemuksia organisaatiossa tehtyjen muutosten vaikutuksista työhyvinvointiin ja työn toteuttamiseen. Koska laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei ole yleistää, voi aineiston koko vaihdella yhden henkilön haastattelusta useampaan haastatteluun (Hirsjärvi ym. 2013, 181).

5.3.2 Haastattelujen toteutus

Ennen haastatteluja tutkijan tulee miettiä monia haastattelun sujumuuden kannalta tärkeitä asioita, kuten haastattelupaikkaa, tallennusta, istumajärjestelyjä, omaa roolia sekä eettisyyttä (Hirsjärvi & Hurme 2011, 89–93). Toteutin teemahaastattelut yksilöhaastatteluina Vallilan yksikön tiloissa. Nauhoitin haastattelut äänilaitteella aineiston käsittelyn helpottamiseksi. Yksilöhaastattelut vaihtelivat pituudeltaan puolesta tunnista neljäänkymmeneenviiteen minuuttiin. Yksilöhaastattelut valitsin yhdessä työyhteisön kanssa tutkimuksen arkaluontoisen aiheen vuoksi. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että haastateltavat pystyvät kertomaan organisaatiomuutoksiin liittyvistä henkilökohtaisista näkemyksistä ja kokemuksista ilman ryhmän asettamaa painetta (Kananen 2014, 152). Koska haastattelin Helsingin ensikodin työntekijöitä, tarvitsin sitä varten tutkimusluvan Helsingin ensikoti ry:lta. Tutkimuslupahakemus käsiteltiin ja hyväksyttiin Helsingin ensikodin toukokuun 2015 johtoryhmän kokouksessa.

Ennen teemahaastattelurungon tekemistä ja haastattelujen toteuttamista oli tärkeää tehdä perusteellinen suunnitelma haastatteluprosessin etenemisestä. Ennen haastattelutapahtumaa tutkittavat saivat saatekirjeen (Liite 2), jossa oli kuvattu haastattelun tarkoitus ja sen toteutusta koskevat seikat. Varasin jokaista haastattelua varten Vallilan yksiköstä tilan, joka oli hiljainen ja kaikille haastatel-

taville tuttu. Haastattelutilassa oli sekä haastateltaville että haastattelijalle mukavat nojatuolit, jotka oli aseteltu vastakkain lähelle toisiaan. Haastattelutilan valikoinnilla pyrin luomaan haastateltaville rennon ja mukavan ympäristön, jossa he pystyivät kertomaan kokemuksistaan ilman ulkopuolisten tekijöiden häirintää. Ennen jokaista yksilöhaastattelua tarkistin ääninauhurin toimivuuden ja kertosin käsiteltäviä teemoja. Lisäksi varmistin, että haastattelutila oli valmisteltu ennen haastateltavan sinne saapumista. Haastattelutilanteiden alussa kertosin osallistujille haastatteluiden tarkoituksen ja se osoittautuikin tarpeelliseksi, sillä saatekirjeen saamisesta ja lukemisesta saattoi olla aikaa useampi viikko. Haastatteluaineiston keräsin kesän 2015 aikana.

5.4 Aineiston analyysi

Haastatteluaineiston analyysitapa on hyvä päättää jo ennen haastattelujen toteuttamista, sillä se toimii ohjenuorana koko suunnitteluprosessille (Hirsjärvi & Hurme 2011, 135). Analyysivaihe on tutkimuksen kannalta tärkeä osa, sillä siinä tutkijalle selviää miten hän on onnistunut tutkimusongelmien asettamisessa ja millaisia vastauksia hän asettamiinsa kysymyksiin saa. Aineiston analyysin ja tulkinnan perusteella tehdään johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi ym. 2013, 221.)

Teemahaastattelut on hyvä avata tekstimuotoon mahdollisimman sanatarkasti, mutta lopullisen päätöksen tekstin tarkkuudesta tekee tutkija. Litterointitapoja on monia, joista tutkija voi valita itselleen sopivimman. (Kananen 2014, 101–102.) Haastattelujen valmistuttua litteroin eli kirjoitin puhtaaksi tallennetun äänimateriaalin. Opinnäytetyöprosessissani kirjoitin jokaisesta haastattelusta kertyneen äänimateriaalin tietokoneelle puhtaaksi sanatarkasti viikon sisällä haastattelupahtumasta. Litterointi onkin hyvä tehdä niin nopeasti haastattelujen jälkeen kuin pystyy, sillä silloin aineisto on vielä tuoreessa muistissa (Hirsjärvi & Hurme 2011, 135). Yhden haastattelun litterointiin käytetty aika vaihteli kahdesta tunnista kahteen ja puoleen tuntiin, ja litteroitua tekstiä muodostui yhteensä 24 sivua fonttikoolla 12. Kirjoitin kaikki viisi haastattelua omiin tiedostoihin ja valmiit materiaalit tulostin paperisina versioina. Litteroinnin jälkeen perehdyin aineis-

toon lukemalla sitä useaan kertaan, jonka aikana alleviivasin tekstiä ja numeroin sieltä esiin tulleita ilmaisuja teemoittain. Jotta aineistoa voidaan analysoida, tulee tutkijan ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. Ymmärryksen voi saavuttaa vain perehtymällä aineistoon huolella. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 143.)

Opinnäytetyöhöni valitsin analyysimenetelmäksi teemoittelun, jonka avulla kerätty aineisto on jäsennetty ja pelkistetty teemojen mukaisesti (Eskola & Vastamäki 2010, 43). Teemoittelussa tuodaan esille aineistosta useasti esiin nousevia teemoja, jotka liittyvät teemahaastattelussa käsiteltyihin aiheisiin. Teemoittelussa otetaan huomioon myös muita esiin nousevia mielenkiintoisia teemoja, jotka selittävät tutkittavaa aihetta. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 173.) Tutkijan tulee olla teemoittelussa tarkka, sillä hän voi huomaamattaan tekstiä lukiessaan tuoda esiin sellaisia teemoja, joita tekstistä ei todellisuudessa löydy. Teemoittelun tavoitteena on nostaa aineistosta esiin ne teemat, joista informantit eli haastateltavat puhuvat. (Moilanen & Räihä 2001, 54.)

Opinnäytetyössäni hyödynsin aineistolähtöistä teemoittamisen lähestymistapaa, jossa etsin haastatteluaineistosta esiin nousevia erilaisia teemoja. Aineistolähtöisessä lähestymistavassa olennaista on, että haastateltava pyrkii löytämään aineistosta haastateltavien antamat merkitykset tutkittavalle ilmiölle. (Moilanen & Räihä 2001, 53.) Litteroituun tekstiin perehtymällä ryhdyin etsimään jokaisen haastatteluteeman (Liite 1) alle useasti esiin tulleita, kyseiseen teemaan liittyviä asioita ja merkityksiä. Kuhunkin teemaan liittyviä merkityksiä saattoi löytyä pitkin tekstiä, mutta kokosin ne teemoittain selkiyttämään aineiston käsittelyä. Keräsin aluksi kuhunkin teemaan liittyviä tekijöitä käsitekartan muotoon oman ymmärryksen ja aineiston hahmottamisen helpottamiseksi. Tämän jälkeen jäsenin haastateltavien kuhunkin teemaan liittyvät sisällöt taulukoihin (Taulukko 1), joiden avulla lähdin etsimään ja pohtimaan haastattelujen merkityssisältöä.

Taulukoihin keräsin haastatteluista esiin tulleita alkuperäisiä ilmauksia teemoittain, jonka jälkeen muodostin ilmauksille niitä kuvaavat alaluokan, yläluokan ja pääluokan. Taulukoinnin avulla aineiston jäsentäminen teemoittain palveli hyvin aineiston analysoinnissa ja selkeytti haastatteluista esiin nousseita merkityssisältöjä. Analyysissa pyrin löytämään teksteistä opinnäytetyöni kannalta olennai-

simmat asiat, jotka kuvaavat työntekijöiden kokemuksia muutostilanteissa. Olennaisten tekijöiden löytäminen ja niiden esittäminen mahdollistaakin tutkittavan ilmiön monipuolisen kuvaamisen (Moilanen & Rähä 2001, 53).

TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston taulukoinnista teemoittain

ALKUPERÄINEN ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p>”Koki niinku niin sitä epävarmuutta ja sit tuntu et se perusturvallisuus niinku järky”</p> <p>”Mä luulen just et väsymys ja sellanen et ihan selkee”</p> <p>”Oon miettiny nyt et miks mul tulee niin paljo ajatuksia ku mä meen kotii vaik iltavuorosta täältä työstä”</p>	<p>Muutostilanteiden aiheuttamia huomioita psyykkisessä työhyvinvoinnissa</p>	<p>Muutokset henkilökohtaisessa psyykkisessä työhyvinvoinnissa</p>	<p>Psyykinen työhyvinvointi</p>

Taulukossa 1 on esimerkki erään pääteeman osion, organisaatiomuutosten vaikutuksista kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, jäsentelystä. Teemoittelussa hyödynsin teemahaastattelurungon (Liite 1) päätemoja, joita olivat muutoksemus, muutosten vaikutukset työn sisältöön, muutosten vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin sekä työhyvinvointia tukevat voimavarat. Pääteemojen alle muodostui erilaisia alateemoja, joista eräs on taulukossa 1 esitelty psyykinen työhyvinvointi. Aineiston analyysissä hyödyntämäni taulukot koostuivat siis monista, eri teemoihin liittyvistä haastateltavien alkuperäisistä ilmauksista, joiden avulla jäsensin haastatteluista esiin nousseiden ilmausten merkityssisältöä.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Muutoskokemus

Haastattelujen ensimmäisen teeman avulla oli tarkoitus selvittää, millaisia reaktioita organisaatiossa tapahtuneet muutokset olivat työntekijöissä aiheuttaneet. Työntekijät arvioivat henkilökohtaisia kokemuksia muutosten käytännön järjestelyistä, mahdollisuudesta vaikuttaa muutosten kulkuun ja sitä, olivatko organisaatiossa tapahtuneet muutokset vaikuttaneet motivaatioon tehdä työtä.

Organisaatiossa tapahtuneiden muutosten, erityisesti asiakasmäärän vähene-
misen myötä tulleiden pakollisten muutosten, koettiin tulleen nopealla aikatau-
lulla. Haastatteluaineiston perusteella organisaatiossa jouduttiin tekemään pi-
kaisesti työntekijöitä ja heidän sijoittelua koskevia uusia muutoksia, sillä asia-
kasmäärä väheni radikaalisti vuoden 2014 aikana. Muutosten tahti koettiin no-
peana, jonka vuoksi ajoittain myös sekavana. Aineistosta nousi selvästi esiin
työntekijöiden erilaiset kokemukset muutoksiin sopeutumisesta. Osa haastatel-
tavista koki sopeutuneensa tapahtuneisiin muutoksiin hyvinkin helposti, jota he
perustelivat omalla sopeutuvaisella luonteella. Osa työntekijöistä koki sopeutu-
misen uusiin tilanteisiin haastavampana kuin olivat ajatelleet, mutta kertoivat
kyllä lopulta sopeutuvansa tilanteessa kuin tilanteessa.

*No, mun kokemuksen mukaan ne on, niinku, niit on tullu aika no-
peella tahdilla niitä muutoksia. Ja tota, sit jotenki ku täs on ollu niin
paljon sitä muutosta, ni se on ollu senki takia aika niinku sekavaa
välillä. Paljo se on vaatinu sopeutumista, sopeutumista sit aina nii-
hin muuttuviin tilanteisiin...Tottakai sitä yrittää sitte itse omin kei-
noin niinku pitää vaan pään kylmänä tavallaan siinä kohtaa, et ei
lähe liikaa niinku jotenki semmoseen, ainakaan semmoseen kau-
heeseen pyöritykseen tai jotenki semmoseen tunnemylläkkään.*

Tutkimustuloksista selviää, että työntekijät eivät pääsääntöisesti kokeneet voi-
neensa vaikuttaa organisaatiossa tapahtuneisiin muutoksiin tai niiden kulkuun.
Haastateltavat kokivat, ettei suuremmissa linjauksissa päätöksenteko edes heil-
le kuulunut ja ajattelivat sen olevan organisaation johdon tehtävä. Työntekijät

kokivat tullessa kuulluiksi siinä kohtaa, kun työtiimejä jouduttiin yhdistämään. Tämä koettiin työntekijöiden osallisuuden kannalta tärkeäksi, sillä muuten muutoksiin vaikuttaminen jäi ohueksi. Työntekijät olivat saaneet toivoa omaa sijoitustaan tiimien uudelleen järjestämisessä.

No eipä juuri ainakaa näis isois linjauksis et mitä täs on vaikka tehty et ollaan oltu kolme ja sit kaks ja sit yks. Et eihän meil oo siihen niinku mun mielestä ollu vaikutusvaltaa. Et siihen sit onneks oli et miten on työntekijät jakautunu näihin yksiköihin ni siihen sai sitten vaikuttaa. Mikä oli sit tietysti hyvä.

Kokemukset muutosten vaikutuksista työmotivaatioon olivat pitkälti samansuuntaisia kaikkien haastateltavien kesken. Vaikka organisaatiossa oli koettu haastavia aikoja ja työntekijät olivat joutuneet työskentelemään jatkuvien muutosten keskellä, koettiin tilanteen vaikuttaneen motivaation tehdä työtä hyvin vähän. Haastatteluaineiston perusteella voidaan sanoa, että työntekijät kokivat vahvasti työn olevan kutsumusammatti, joten he pitivät omasta työstään ja kertoivat tekevänsä sitä muutoksista huolimatta mielellään. Epävakaa tilanne ja muutoksen pyörteissä oleva organisaatio ei kuitenkaan motivoinut kehittämään omaa työtä, sillä muutostilanteet vaativat työntekijöitä keskittymään perustyöhön, arjen pyörittämiseen, ja varmistamaan etteivät työympäristössä tapahtuneet muutokset vaikuttaisi asiakkaiden jo valmiiksi haastaviin elämäntilanteisiin niitä heikentävästi. Muutosten keskellä työskentely oli johtanut siihen, että työntekijät kokivat työn muuttuneen ajoittain haastavammaksi hallita ja suunnitelmallisen työskentelyn olevan vaikeampaa, mikä osittain laski motivaatiota.

Ei se oo sillä tavalla mun henkilökohtaseen motivaatioon vaikuttanu. Et mä kuitenkin pidän tästä työstä ni se ei oo siihen vaikuttanu. Et enemmän se on sit vaikuttanu sillä tavalla et joskus just on tullu sen verran turhautunu olo, et tulee vähän luovutusfiilis. Mutta se on sitte taas ehkä semmosta, että se on niin hetkellinen fiilis.

No kyl mä koen et se on heikentäny sitä motivaatiota koska samalla sitte on tavallaan kärsiny nää kaikki rakenteet, et tuntuu et se on vaikuttanu niin paljon niihinki et kyl se on sit laskenu sitä omaaki motivaatiota et.. Jotenki on tullu enemmän se ajatus et kunhan täs nyt vaan työvuorosta toiseen selvittää viikko kerrallaa.

6.2 Muutosten vaikutukset työn sisältöön

Haastatteluissa käsitelty toinen pääteema toi näkyväksi työntekijöiden kokemuksia siitä, miten työtä on jouduttu järjestelemään organisaation muutostilanteiden myötä uudelleen, mikäli niin on jouduttu tekemään. Oletuksena oli, että esimerkiksi määräaikaisten työntekijöiden pois lähdettyä ja tiimien yhdistyessä myös työn sisältö saattaisi muuttua. Työntekijöiden kokemukset osoittivat, että organisaation muuttuessa myös työn sisällölliset seikat osittain muokkautuivat, vaikka perustyön sisältö ja sen asettamat tehtävät pysyivätkin samoina.

No aikaa on liian vähän ollu asiakastyöhön mun mielestä. Ja sit ihan perusjutut niinkun, niihin on vähemmän aikaa käytettävissä. Tää että tota vähennettiin sitten sitä työporukkaa.... Et ehkä nopeemmas tahdissa tehdään kaikki että semmonen syvällisyys niinku puuttuu.

Työntekijät kokivat muutosten vaikuttaneen työn sisältöön siten, että välitöntä läsnäoloa ja perheiden kanssa yhdessä olemista oli jouduttu vähentämään. Haastateltavien mukaan esimerkiksi ohjattavan, niin sanotusti oman perheen, kanssa oleminen oli jäänyt muutosten vuoksi pinnallisemmaksi kuin työntekijät toivoisivat. Ajoittainen henkilöstöpula oli myös vaikuttanut siihen, miten työtä pystyttiin muutosten keskellä toteuttamaan. Aineistosta selviää, että työntekijät kokivat työn sisällön muuttumisen pinnallisemmaksi henkilökohtaisesti vaikeana asiana, sillä työtä haluttaisiin tehdä syvällisemmin. Yksiköiden yhdistymiset ja työntekijöiden siirtymiset paikasta toiseen olivat kuitenkin aiheuttaneet sen, etteivät ohjaajat aina päässeet asiakasperheen tilanteeseen yhtä syvällisesti mukaan kuin stabiilissa tilanteessa.

Teemahaastattelut osoittivat, että työn sisältöä ja toimintatapoja jouduttiin muokkaamaan erityisesti silloin, kun yksiköitä yhdistettiin ensin kolmesta kahteen, jonka jälkeen lopulta yhteen. Vaikka haastateltavien mukaan Vallilan yksiköissä olleet käytössä käytännössä samanlaiset työmenetelmät ja tavat toimia, jouduttiin työntekijöiden siirtyessä yksiköstä toiseen toimintatapoja muokkaamaan yhtenäisemmiksi. Aineistosta selvisi, että pitkään yhdessä työskennellyt yksi tiimi oli kehittänyt oman, vahvan toimintakulttuurin, jota jouduttiin tiimien

yhdistyessä yhdessä muokkaamaan. Tämä koettiin alkuun osittain haastavaksi, mutta osittain myös työhön uutta, tervetullutta näkökulmaa tuovaksi seikaksi. Yhteisten toimintatapojen löytäminen kesti jonkun aikaa, kunnes työskentely uudessa tiimissä alkoi sujua. Lisäksi osa haastateltavista koki saaneensa voimaa uusiin työtapoihin ja ihmisiin tutustumisesta. Täten muutokset koettiin työn sisältöön positiivista energiaa tuovana tekijänä.

Et kaikilla on ollu vähän omia toimitatapoja, vaikka periaattees pitäis olla vähän samanlaisia mut kylhän niitä joutu rustaamaan.

Vaikka on periaatteessa samat, niinkun käytännöt ja toimintatavat, mutta kuitenkin niissä on pieniä eroavaisuuksia ja siinä sai sen huomata, että ne niinkun... Sit tavallaan kun yksiköiden työntekijät yhdisty samaan tiimiin ja toiset haluskin tehdä omalla tavallaan. Ja tota, et siinä kohtaa ainaki tehtiin vähän niinku semmost hienosäättö.

Ja paljon on just niitä hyviäki juttuja et tutustuu uusiin ihmisiin ja niiden työtapoihin ja saa niiltä sitte uutta näkökulmaa, että tavallaan on hyvääkin siinä muutoksessa.

Muutosten koettiin haastattelujen perusteella heikentäneen organisaation rakenteita, sillä muutoksia jouduttiin tekemään useasti ja nopealla tahdilla. Koska työntekijät joutuivat vaihtamaan työpistettään ja uudet tiimit hakivat uusia, yhteisiä toimintatapojaan, vaikutti se käytössä olevien työmenetelmien hyödyntämiseen asiakastyössä. Haastateltavat kokivat työmenetelmien käytön muutostilanteissa haastavaksi, sillä tilanne organisaatiossa oli vaihteleva. Työntekijät kokivat pystyneensä toteuttamaan työkuvaan mukaista ohjausta muutoksista huolimatta, mutta erilaisten työmenetelmien käyttö vähentyi. Tämän nähtiin johtuvan jatkuvan muutoksen tilasta, joka esti pysyvien rakenteiden muodostumisen työtiimeihin. Työmenetelmät, joiden käyttö muutostilanteissa väheni, olivat esimerkiksi ulkoiluryhmät, valokuvaus ja videointi.

Oli ryhmiä ja ulkoiluryhmiä ja enemmän sellasta suunnitelmallista toimintaa asiakkaiden kanssa. Et kyl mä nään et se on niinku kärsiny, et ne rakenteet on jotenki heikentyny muutosten myötä.

Aineistosta nousi kuitenkin esiin työntekijöiden vahva työmoraali, joka auttoi osaltaan työn suunnittelussa ja laadukkaan asiakastyön toteuttamisesta. Vaikka

muutostilanteet koettiin suureksi haasteeksi työn toteuttamiselle, olivat haastattavat sitoutuneita tekemään työtä niissä puitteissa, joissa sitä muuttuvien tilanteiden vuoksi jouduttiin tekemään.

Mut se on ehkä se semmonen oma työmoraali mikä siel taustalla just on ja et halua et ainaki ne asiakastyöt niinku yrittää hoitaa mahdollisimman hyvin.

6.3 Muutosten vaikutukset työhyvinvointiin

6.3.1 Fyysinen työhyvinvointi

Työhyvinvointiteemaan sisältyi haastatteluissa kolme eri näkökulmaa. Yksi niistä oli organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vaikutukset työntekijän kokemaan fyysiseen työhyvinvointiin. Haastatteluista saatu, fyysistä työhyvinvointia koskeva informaatio oli yhdenmukaista, sillä kukaan ei kokenut joutuneensa käyttämään työterveyspalveluita enemmän kuin aikaisemmin. Työntekijät kokivat olleensa fyysisesti hyvinkin terveitä muutostilanteiden aikana, tai ainakaan he eivät olleet havainneet muutosten ja mahdollisesti heikentyneen fyysisen työhyvinvoinnin välistä yhteyttä. Haastateltavat pohtivat fyysistä työhyvinvointia osittain sairauspoissaolojen kautta, joita useat jopa yllätyksekseen huomasivat olleen hyvin vähän.

Emmä oo kyl huomannu.. Ei oo. Ei oo pitempiä sairauslomia ollu. Siinä en oo huomannu, onneks oon ihan hirveen terve.

Ei oo ollu pitempiä siraslomia. Yllättävän vähä on ollu, et oonks mä ollu nyt viime syksystä ni kaks kertaa sairaslomalla.

Eräs fyysistä työhyvinvointia heikentävä tekijä oli lisääntynyt kipuilu hartia- ja selkäalueella. Suoraa yhteyttä haastateltava ei kyennyt lisääntyneiden hartia- ja selkävaivojen sekä muutostilanteiden välillä toteamaan, mutta ajatteli niiden lisääntyneen stressaavien muutostilanteiden myötä.

Olen siis miettinyt onko kuitenkin, sillai on tiheään kuitenkin hartia-selkävaivaa, et kuinka paljo niillä on yhteyttä siihen että kun on

henkisesti kuormittavamapaa. Niin tota, se voi olla yks semmonen mikä niinku fyysisesti saattaa olla saurausta siitä.

Lisäksi haastatteluista ilmeni työntekijöiden lisääntynyt väsymys ja unen tarve organisaation ollessa muutostilassa. Osa haastateltavista koki väsymyksen olevan fyysistä työhyvinvointia alentava tekijä, kun osa taas näki sen olevan psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvä asia.

6.3.2 Psyykinen työhyvinvointi

Teemahaastattelujen perusteella voidaan todeta, että organisaatiossa tapahtuneet muutokset ja muutostilanteiden keskellä työskenteleminen olivat selvästi vaikuttaneet työntekijöiden kokemaan psyykkiseen työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijät olivat kokeneet muutostilanteiden vaikuttaneen heidän henkilökohtaiseen psyykkiseen työhyvinvointiin ja millaisia huomioita he olivat omassa voinnissaan tehneet. Organisaation muutostilanteet olivat vaikuttaneet jokaisen haastateltavan psyykkiseen työhyvinvointiin sitä heikentävästi. Kuten aikaisemmin jo mainittiin, nimesi osa haastateltavista yleisen väsymyksen ja lisääntyneen unen tarpeen psyykkistä työhyvinvointia alentavaksi tekijäksi.

Epävarmuuden tunne nousi haastatteluaineistosta selvästi esiin psyykkistä työhyvinvointia alentavana tekijänä. Epävarmuuden tunne liitettiin erityisesti vuoden 2014 alkusyksyllä organisaatiossa läpikäytyihin yt-neuvotteluihin sekä työntekijöiden lomautuksiin. Epävarmuus asiakasmääristä ja työn jatkuvuudesta jatkui haastateltavien kokemuksien mukaan myös yt-neuvotteluiden ja lomautusten jälkeen. Työntekijät kokivat, että epävarmassa tilanteessa työskenteleminen vaikutti heidän psyykkeeseensä sitä heikentävästi. Haastatteluissa työntekijät pohtivat epävarmuutta pitkälti yhdistyksen yleisen työtilanteen ja oman työpaikan säilyttämisen kautta.

Näin ku mietin ni se 2014 vuoden syksy, tai niinku siit kesän lopusta se alkusyksy. Ni se oli niinku se henkisesti rankin aika. Kun siinä oli ne lomautukset tulossa. Ja koska sillon koki niinku niin sitä epä-

*varmuutta ja sit tuntu et se perusturvallisuus niinku järkky siinä koh-
taa, koska pelkäs kuitenkin että tuleeko irtisanomisia ja kuinka pitkii
lomautuksii on tiedossa. Ni se oli niinku mulle kyl sit se kyllä henki-
sesti se kaikista rankin aika.*

*Epävarmuus onhan se olemassa, mut mä en anna sen häiritä niin-
ku omaa työntekoa... Jotenki niinku on jo oppinu sietämää sem-
mosta epävarmuutta.*

*Mä en ehkä koe et mä oisin sillee hirveesti stressannu, et just ehkä
se vaan ku koko ajan on ollu se semmonen epävarmuus ja sitte ku
huomaa työkavareistaki sen...*

Haastateltavat kokivat muutosten keskellä työskentelyn henkisesti raskaaksi. Koska ohjaajien tekemä työ on psyykettä kuormittavaa, koettiin muutostilanteiden lisäävän asiakastyöhön liittyvien asioiden pohtimista myös vapaa-ajalla. Aineisto osoitti, että työasiat jäivät painamaan mieltä herkemmin, koska tilanne organisaatiossa oli epävarma ja muuttuva.

*Siis varmaan sellanen on, ku mä oon miettiny nyt et miks mul tulee
niin paljo ajatuksia ku mä meen kotii vaik iltavuorosta täältä työstä,
ni ne jää niinku ne asiat pinnalle... Jää niinku miettimään ja taval-
laanhan se syö sitä psyykettä.*

*Se oli semmonen minkä mä muistan, silloin niinkun paljon mieltä nii-
tä asioita kotona ja oli henkisesti huonompi olla. Mutta sitte tota,
siinäki sitte tietysti keskustelemalla eri ihmisten kanssa sitten niinku
se meni siinä eteenpäin.*

Haastatteluista ilmeni, että moni koki muuttuvien tilanteiden aiheuttaneen lisääntyntä hermostuneisuutta, ärsyyntymistä ja turhautumista erilaisissa tilanteissa. Nämä tunteet liitettiin tilanteisiin, joissa asiat eivät menneet toivotulla tavalla, työntekijä joutui epäkohteliaan käytöksen kohteeksi tai jokin työasia painoi mieltä. Haastateltavat kokivat, että organisaatiossa läpi käytävät muutokset lisäsivät kyseisten tuntemuksien kokemuksia ja sitä, että erilaisiin asioihin reagoitiin voimakkaammin kuin yleensä. Lisäksi työntekijät kokivat turhautumista ylipäätään epävarmaan tilanteeseen työpaikalla.

*On ollu pinna kireellä ja herkemmin niinku ärsyyntyny ja näin että...
Oon huomannu et se menee niinku vapaa-ajalle asti se, et on ollu
jotenki sillee hermostuneempi ja väsyneempi ku tavallisesti ettei riit-
tä energia oikeen muihin asioihin.*

Kyl on tullu semmonen, huomaa välillä et on tullu vähä ärhäkämäksi. Et niinkun sellasta, aika voimakkaastikin voi joihinki asioihin reagoida ja mä uskon et se on osa sitä.

Muutosten koettiin myös tuoneen positiivista energiaa omaan työskentelyyn ja mieleen. Haastavat tilanteet työpaikalla koettiin usein psyykettä kuormittaviksi, mutta osa koki niiden tuoneen myös uutta näkökulmaa omaan työskentelyyn.

Ehkä ite on sit semmonen henkilö kuitenkin että muutoksista saa kuitenkin sit sitä draiviiki... Et tutustuu uusiin ihmisiin ja niiden työtapoihin ja saa niiltä sitte uutta näkökulmaa.

Organisaation muutosten vaikutukset työntekijöiden psyykkiseen työhyvinvointiin oli voimakkaampaa kuin niiden vaikutukset koettuun fyysiseen työhyvinvointiin. Muutosten keskellä työskentelyn koettiin olevan henkisesti raskasta, sillä työ itsessään vaatii jo työntekijöiden psyykeltä paljon. Henkisesti raskaan työn tekeminen muutosten keskellä haastoi työntekijöitä venymään ja joustamaan tilanteiden mukana. Muutosten psyykkisessä työhyvinvoinnissa ei kuitenkaan koettu olevan pysyviä, vaan erilaiset tunnetilat vaihtelivat tilanteesta toiseen.

6.3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Haastatteluista saadun aineiston mukaan Vallilan yksikköä kohdanneet muutokset aiheuttivat muutoksia myös työyhteisön vuorovaikutuksessa ja työhyvinvoinnin sosiaalisessa puolessa. Muutokset sosiaalisessa työhyvinvoinnissa olivat sekä positiivisia että negatiivisia. Sosiaalisen työhyvinvoinnin teemassa esiin tulleet kokemukset liittyivät yhteiseen tekemiseen työpaikalla, tapaan toimia työyhteisössä sekä työyhteisön ilmapiiriin.

Tuntu et se yhteinen ilo jäi niinku pois, se oli ihan niinku kadoksissa jossain vaiheessa.

No on mun mielestä täällä on ollu silleen vaisumpi ilmapiiri jotenki, et on ollu vähempi sellasta ilosuutta ja naurua ja muuta mitä on aikasemmin ollu.

Haastateltavat kokivat, että organisaatiossa tapahtuneet muutokset vaikuttivat työyhteisön yleiseen ilmapiiriin. Työyhteisön jaettu tunne, epävarmuus työtilanteesta, vaikutti sekä yksilö- että yhteisötasolla muuttaen työpaikalla vallinnutta ilmapiiriä. Haastatteluaineistosta kävi ilmi, että työntekijät kokivat ilmapiirin muuttumisen negatiivisena asiana, sillä tasapainoisessa työtilanteessa työyhteisössä oli ollut enemmän huumoria ja yhteistä iloa. Huumori työpaikalla koettiin erittäin tärkeäksi, yhteisöllistä hyvää luovaksi tekijäksi. Työntekijöiden mukaan työyhteisön ilmapiirissä oli myös ajoittain havaittavissa kireyttä, joka vaikutti osaltaan työntekijöiden väliseen kommunikointiin.

Työntekijöiden kokemukset kertovat, että erityisesti yksiköiden ja työtiimien yhdistyessä sosiaalisessa työhyvinvoinnissa oli havaittavissa muutoksia. Uusien, yhteisten toimintatapojen löytyminen kiristi ajoittain työyhteisössä vallitsevaa tunnelmaa. Haastateltavat kokivat, että työyhteisössä oli tiimien yhdistyessä havaittavissa toimitatapoja koskevia ristiriitoja, mutta yhteisen tekemisen ja harjoittelun kautta työyhteisö löysi mielekkään tavan toimia. Työntekijät kokivat tämän olleen normaali reaktio uusien ihmisten alkaessa toimia yhdessä, eivätkä täten kokeneet sitä asiakastyötä häiritsevänä tekijänä. Haastatteluaineistosta välittyi viesti, että ajoittaisista ristiriidoista huolimatta työyhteisön ilmapiiri säilyi kuitenkin pääosin ystävällisenä.

No aattelen et ihan semmosis niinku perus työasioissa ni ei se niis oo näkyny. Kuitenki on oltu toisille sillee ystävällisiä ja näin, et ei oo tullu semmosia riitoja tai muutakaa. Ehkä just siinä eniten et ku tuli nää et yhdistettii näitä työryhmiä, ni siinä kohtaa tuli sit niinku sellasia ristiriitoja.

Se oli ihan semmosta harjoittelu sitte tän yhdistymisen myötä. Et oppi tuntemaan myös näitä toisen yksikön työntekijöit vähän paremmin. Ennen ku sieltä sit löyty yhteinen toimintatapa, se niinku vei vaan aikaa jotenki siinä.

Muutosten myötä sosiaalisen työhyvinvoinnin koettiin myös parantuneen. Työntekijät kokivat olevansa haastavassa tilanteessa yhdessä, mikä nostatti ryhmähenkeä. Osa haastateltavista koki lähentyneensä toisten työntekijöiden kanssa muutosten myötä, erityisesti niin sanotun oman tiimin jäsenten kanssa. Aineistosta kävi myös ilmi, että työntekijät kokivat yhteen hiileen puhaltamisen tuo-

neen positiivisuutta haastavien muutostilanteiden keskelle. Työntekijät kokivat työyhteisön toimivuuden ja ystävällisen keskinäisen vuorovaikutuksen tukeneen heitä yksilötasolla. Uusiin ihmisiin ja heidän työtapoihin tutustuminen toi myös lisäenergiaa työhön.

Mul on semmonen tunne, en tiedä onks muilla, mut sit meidän tiimin ohjaajat must tuntuu et me lähennytti siinä kohtaa toisiamme.

Sellanen et suhtaudutaan toisiin ystävällisesti ja ymmärtäväisesti et sen mä koen et on ollu suuri apu tässä.

6.4 Työhyvinvointia tukevat voimavarat

6.4.1 Henkilökohtaiset voimavarat

Teemahaastattelun viimeisen teeman aiheet liittyivät voimavaroihin, joiden avulla työntekijät kokivat pystyvänsä tukemaan kokonaisvaltaista työhyvinvointia muutostilanteissa. Haastatteluaineiston perusteella voidaan todeta, että erilaiset oman elämän voimavarat koettiin merkittävänä työhyvinvointia tukevana tekijänä. Nämä voimavaratekijät liittyivät työn ulkopuoliseen elämään ja olivat työntekijöille omassa elämässä tärkeitä asioita, jotka auttoivat jaksamaan.

Jokaiselle viidelle haastateltavalle omat harrastukset olivat merkittäviä työhyvinvointia tukevia voimavaroja. Harrastukset koettiin tärkeinä energiaa tuovina tekijöinä ja työntekijät kokivat, että niiden avulla he pystyivät unohtamaan mahdollisesti työhön liittyvät mieltä painavat asiat. Harrastukset koettiin tärkeänä osana kokonaisvaltaista hyvinvointia, mutta myös hyvänä tasapainoittavana tekijänä henkisesti raskaalle työlle. Työntekijät kertoivat harrastavansa erilaisia liikunnan muotoja, musiikkia ja luonnossa liikkumista. Haastateltavilla oli jokaisella useampia harrastuksia, joista he kokivat saavansa voimaa.

No se liikunta on just yks, se semmonen mikä on niinku viikottain toistuva.

Mul on aina ollu ihan samat ja tulee aina olemaan... Mä ulkoilen, mä rakastan metsää, saan siitä tosi paljon voimaa.

Et tavallaan semmonen et rauhottuu luonnon ääreen ihan niinku yksin ja niinku sellasta rentoutusta.

Harrastusten lisäksi työntekijät kokivat läheisten ihmisten, kuten perheen, ystävien ja suvun, tukevan työssä jaksamista. Työpaikan ulkopuolinen sosiaalinen elämä nähtiin suurena voimavarana. Haastatteluista kävi myös ilmi, että rajan vetäminen työ-minän ja työn ulkopuolisen minän välille oli työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Rajaamisen taito henkilökohtaisen elämän ja työpaikan välillä koettiin voimavaraksi, sillä sen avulla työasiat jäivät työpaikalle. Vaikka ensikodissa tehtävä työ on luonteeltaan sellaista, että siinä mennään syvälle asiakasperheiden tilanteisiin, koki osa haastateltavista pystyvänsä vetämään selkeästi rajan oman elämän ja työn välille.

On ihania läheisiä ihmisiä ja tota sit on...

Ihan se semmonen oma sosiaalinen elämä, ylläpito niinku ystävien ja sukulaisten kanssa, et järjestää jotain kivaa yhteistä tapaamista.

No oon aika hyvä rajaamaan sitte et tää on työtä ja sit se muu on sitten muuta. Et ajattelen, et pitää olla selkeet rajat vaikka tää on semmosta työtä et voi mennä aika syvälleki joskus, ni kuitenkin ettei ne tuu sillai sinne kotiin ne asiat tai asiakkaat.

Henkilökohtaisiksi voimavaroiksi, jotka tukevat työhyvinvointia, koettiin myös positiivinen ajattelu ja joustavuus. Työntekijöiden haastattelujen perusteella sosiaalialalla tehtävä työ vaatii työntekijältä juuri näitä ominaisuuksia, jotta kyseistä työtä pystyy tekemään. Tietynlainen asioiden unohtaminen ja luonteen lujuus koettiin myös positiiviseksi, työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Haastateltavien mukaan sosiaalialan työssä tulee oppia siihen, ettei kaikkea ota liikaa itseensä ja että kykenee joustamaan omassa työssään. Haastateltavista osa koki, että myös omalla koulutustaustalla oli vaikutusta siihen, kuinka erilaisiin asioihin pystyy suhtautumaan, ja joka toimi henkilökohtaisena voimavarana työssä jaksamisessa.

Ja sit mä oon aatellu et mä ite kuitenkin oon sen verran joustava ihminen et mulla ei oo sitä et asioitten pitäis olla just tietyllä tavalla,

että mä silleen pystyn kyllä sopeutumaan et tulee jotain muutoksia. Et mä en koe sitä silleen mitenkään mahdottomana asiana.

Kyl mä uskon ainaki et mul on se, et mä en ota niit kaikkia asioita sellai niinku itseeni. Tavallaan on selvittäny itelleen sen, että mitä enemmän mä annan itseni vaipua jonnekin, masennukseen tai sellaiseen, ni sitä enemmänhän mä vaivun. Et tavallaan niinkun ottaa se positiivisuus käyttöön.

Lisäksi tulevaisuuden kouluttautumishaaveiden ajateltiin olevan henkilökohtainen voimavara, joka tuki kokonaisvataista työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Eräs haastateltavista ajatteli, että halu kehittää itseään ja kouluttautua tukee myös omaa työn tekoa.

6.4.2 Työyhteisön voimavarat

Työyhteisön yhteiset voimavarat ovat tekijöitä, jotka tukevat ja edistävät sekä jokaisen työntekijän henkilökohtaista työhyvinvointia että hyvinvointia työyhteisössä. Nämä voimavarat liittyvät työyhteisöön ja ne muodostuvat yhteisessä tekemisessä. Haastatteluaineistosta esiin nousseet työyhteisön voimavarat liittyvät juuri yhteiseen tekemiseen ja työtovereiden väliseen luottamukselliseen ilmapiiriin.

Aina jossaki kohtaa joku muistaa muistuttaa sitä niinku että ollaan kuitenkin tässä yhdessä ja yritetään. Et ehkä se on se semmonen vaan et aina joku työntekijä vuorollansa on sellases vaiheessa et jaksaa vähän nostattaa niinku muita.

Ja sitten niinkun mikä on ihana ni se on aina hyvä ettei kaikilla oo se huono päivä samana päivänä.

No kyl mä sanon et mejän tiimi on aika vahva sitte kuitenkin, aika hyvin hitsautunu yhteen kaikesta huolimatta. Vaikka on ollu vaikeeta ja vaihtunuki työntekijät osittain ja pienentyny tää porukka. Et meil on se sama suunta ja visio mitä aatellaan et mitä tehdään ja halutaan viedä eteenpäin.

Työntekijät kokivat tärkeänä voimavarana työyhteisöltä, erityisesti omalta tiimiltä, saadun tuen. Työkavereiden tuki muutostilanteissa auttoi työntekijöitä yksilönä jaksamaan haastavista tilanteista huolimatta. Työyhteisön yhteiset tavoit-

teet ja näkemys siitä, mikä on työn keskeinen tarkoitus, koettiin työyhteisöstä nousevana voimavarana. Haastateltavat toivat esiin sen, kuinka tärkeä merkitys työyhteisön toimivalla vuorovaikutuksella oli työssä viihtymisen kannalta. Jokaisella työyhteisön jäsenellä nähtiin olevan oma rooli yhteisössä, minkä ajateltiin olevan toimivan työryhmän voimavara.

Yksi työyhteisön voimavara oli haastattelujen mukaan moniammatillinen tiimi, jossa jokainen pystyi tuomaan oman vahvuutensa työyhteisön yhteiseksi vahvuudeksi. Erilaisten ihmisten kanssa työskentely antoi työntekijöille voimaa ja uusia näkökulmia työn toteuttamiseen. Työntekijät ajattelivat, että monipuolinen osaaminen vahvisti heidän työryhmänä tehtävää asiakastyötä ja oli suuri rikkaus ensikodissa tehtävän työn kaltaisessa, vaativassa lastensuojelutyössä.

Ja sit yks mikä varmaan tukee niinku, meil on niin monenlaista koulutusta myös, et niinkun kuka milläkin tavalla tuo sieltä sitten sitä tukea siihen olemiseen ja ymmärretään toinen toisiamme.

Haastatteluaineistosta selvisi, että työntekijät kokivat voivansa puhua avoimesti myös omaa elämää koskevista asioista työkavereilleen. Luottamuksellinen ilmapiiri erityisesti oman työryhmän kesken koettiin työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Työntekijät kokivat saaneensa työyhteisön tuen sekä hyvinä että huonoina hetkinä. Työyhteisön koettiin olevan keskusteleva ja avoin, mikä edisti työhyvinvoinnin yhteisöllistä sekä yksilöllistä puolta.

Ja sit tietenkkin ne ilot, puhutaan paljon myös niinkun niistä omista asioista ja sitä kautta tulevaa iloo. Et mitä kenenki perheessä on ihania juttuja tapahtunu, et ei olla täällä aina synkistelemässä.

Ehkä se just, et on aina voinu jos on ollu niitä asioita jotka on harmittanu tai painanu mieltä, niin niit on voitu tääl työpaikalla yhdessä jakaa ja jutella niistä... Tuntemuksista...

Sujuva yhteistyö työyhteisössä koettiin toteutettavan työn kannalta merkitykselliseksi. Ensikodissa tehtävä työ on tiimityötä, jolloin työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen tulee olla avointa ja aukotonta. Tällaisen kommunikaation saavuttaminen oli haastatteluista saadun aineiston mukaan ajoittain haastavaa, sillä työtä tehdään vuoroissa. Yhteisillä raporteilla, missä tietoa välitetään työntekijöil-

tä toisille, on aukottoman vuorovaikutuksen kannalta erittäin suuri merkitys. Työntekijöiden mukaan ne ovat toimivan työn toteuttamisen kannalta merkittäviä tapahtumia, joissa tieto päivän tapahtumista tulee saattaa toisten työntekijöiden tietoon. Ajoittain haasteena oli, kuinka työn kannalta oleellinen tieto tuotiin näkyväksi juuri siinä hetkessä.

6.4.3 Organisatoriset voimavarat

Teemahaastattelujen viimeinen teema käsitteli muutostilanteissa työhyvinvointia tukevia voimavaroja, joita saadaan organisaation eri tahoilta. Haastateltavat pohtivat teemaa pitkälti sen kautta, olivatko he kokeneet saaneensa muuttuvissa tilanteissa tukea organisaation johdolta ja lähiesimieheltä. Työntekijät kokivat, että muuttuvissa tilanteissa tuki organisaatiolta on tärkeää, sillä sen avulla osoitetaan kiinnostus työntekijöiden hyvinvoinnista sekä halu käydä avointa ja rehellistä keskustelua koko työyhteisön kesken.

Työntekijät kertoivat, että he olivat saaneet tukea lähiesimieheltään organisaation muutostilanteissa. Lähiesimieheltä saatu tuki koettiin tärkeäksi, sillä ohjaajat työskentelevät hänen kanssaan tiiviimmin kuin esimerkiksi talon johtajan kanssa. Työntekijät kokivat, että lähiesimiehelle oli helppoa puhua mieltä askarruttavista asioista muutostilanteiden eri vaiheissa. Lähiesimies tuki ja puolusti työntekijöitä haastavissa tilanteissa ja oli osallisena työntekijöiden arjessa. Työntekijöiden kokemukset kertovat, että lähiesimies nähtiin organisaation muuttuvissa tilanteissa tasapuolisena toimijana, joka pyrki huomioimaan jokaisen työntekijän tunteukset yksilöllisesti.

Ja sitten tietenkin mä luulen, että meidän vastaava on kans aika tota noin tasapuolinen ja joustava ja osaa luovii täällä hyvin. Et se on mun mielestä kans voimavara.

Et kuitenki se lähin esimies, ku se tekee täs sitä omaa työtä ja se näkee nää tilanteet ja on näis mukana ni se ymmärtää et missä mennää ja mitkä ne tavallaa työntekijäresurssit ja muut on. Et mä nään et se on ollu se suurin tuki et on saanu sen ymmärryksen.

Organisaation johdolta saatu tuki ilmeni pääsääntöisesti työntekijöille järjestettyjen yhteisten tiedotus- ja keskustelutilaisuuksien muodossa. Osa haastateltavista koki sen riittäväksi tueksi johdon puolelta, osa kaipasi enemmän kuulluksi tuleamista. Työntekijät osasivat kertomansa mukaan myös vaatia tukea sellaisissa kohdissa, kun sitä koettiin olleen liian vähän, jolloin tuen tarpeeseen myös vastattiin. Organisaation johdolta saatu tuki oli sanallista, ja työntekijöitä kannustettiin pitämään itsestään huolta vaikeassa työtilanteessa. Haastateltavat tunnustivat organisaation johdon olleen haastavan tilanteen edessä erityisesti silloin, kun asiakasmäärät Vallilan yksikössä vähenivät. Työntekijät ajattelivat johdon joutuneen tekemään vaikeita päätöksiä ja täten kuulleet työntekijöitä siinä, missä pystyivät.

Joutuu [johto] tekee näinki vaikeita päätöksiä, mut kyl ne kuitenkin halua et tää talo säilyy ja sen mä ainakin uskon et on näin... Ja on kuitenkin yritetty kuulla semmosis asiois meitä missä voi kuulla meidän mielipidettä.

No jossakin kohtaa tuntu et se oli vähän vähäistä. Mutta sit ehkä mä kuitenkin koen et täs osattiin, et työntekijät myös osas vaatia sitä sieltä. Ja sit järjestettiin niit yhteisii keskustelutilaisuuksia.

Työntekijät halusivat kuulla informaatiota erityisesti sellaisissa muuttuvissa tilanteissa, mitkä vaikuttivat suoraan heidän henkilökohtaiseen tai työyhteisön työtilanteeseen. Näissä tilanteissa haastateltavat kokivatkin, että organisaation informointi oli riittävää. Niin sanotusti ”ajan tasalla pitäminen” koettiin tärkeäksi, sillä tilanteet saattoivat muuttua nopealla aikataululla. Osittain informaation koettiin tulleen työntekijöiden tietoisuuteen ajankohtaisesti, mutta osittain toivottiin nopeampaa tiedottamista meneillä olevista muutoksista. Haastatteluaineisto osoitti, että organisaation johto pyrki kannustamaan työntekijöitä huolehtimaan henkilökohtaisesta työhyvinvoinnista muutosten aikana.

On puheissa se kuitenkin, et yritetään kannustaa et ihmiset yrittäis pitää itestänsä huolta.

Kyl ne [työyhteisön yhteiset tilaisuudet] alotettiin sit sillon heti syksyllä kun oli ensimmäiset lomautusuhkaukset tulossa, niin kyl niit sit alettiin heti niinku pitämään.

7 POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kuvata Helsingin ensikoti ry:n Vallilan yksikön työntekijöiden kokemuksia organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vaikutuksista työhyvinvointiin ja työn sisältöön. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, millaiset voimavaratekijät tukevat työntekijöitä muutosten keskellä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda näkyväksi työntekijöiden henkilökohtaiset kokemukset organisaatiomuutoksista ja niiden erilaisista vaikutuksista työn toteuttamiseen sekä koettuun työhyvinvointiin.

Muutostilanteissa työskentelemisen on todettu vaikuttavan työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin sitä heikentävästi. Erilaiset organisaatioiden muutokset ovat yleistyneet, jolloin suuri osa työtä tekevästä joutuu käymään läpi jonkinlaisen organisaatiomuutoksen työelämänsä aikana. (Pahkin 2015, 14.) Muutokset työpaikalla voivat olla sekä positiivisia että negatiivisia, mutta yleensä ne aiheuttavat työntekijälle jonkinasteista epävarmuuden tunnetta. Epävarmuus oman työn jatkumisesta tai kokemus turvattomuudesta työpaikalla ovat työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, ja niiden on todettu vaikuttavan erityisesti työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin. Epävarmuuden tunne heijastuu usein myös koko organisaatioon ja täten heikentää siellä vallitsevaa ilmapiiriä. (Virolainen 2012, 38.)

Opinnäytetyöni tuloksista ilmeni, että organisaatiossa tapahtuneet muutokset olivat heikentäneet työntekijöiden kokemaa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Työhyvinvointia tarkasteltiin fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta, joista psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin koettiin heikentyneen merkittävimmin. Tulos on samankaltainen aikaisempien tutkimustulosten kanssa, sillä psykososiaalisten tekijöiden on todettu olevan keskiössä työntekijöiden kokeman työhyvinvoinnin kannalta (Vartia ym. 2012, 9). Koska kaikenlaiset muutokset herättävät ihmisissä aina erilaisia tunteita, on selvää, että organisaati-

tiomuutoksetkin tekevät niin. Ihmiset työstävät meneillään olevia ja jo tapahtuneita muutoksia mielessään, mikä kuormittaa ihmisen psyykettä.

Työyhteisöissä työskentelee aina persoonallisuuksiltaan erilaisia ihmisiä, jotka suhtautuvat ja sopeutuvat muutoksiin eri tavoilla (Juuti & Virtanen 2009, 110). Tämän vuoksi myös työhyvinvoinnin sosiaalinen puoli saattaa heiketä muutoksissa, sillä erilaiset ihmiset ja työtavat kohtaavat, ja totuttuihin työtapoihin joudutaan tekemään uudistuksia. Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että merkittävimmät psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia heikentävät tekijät muutostilanteissa olivat epävarmuuden tunne, lisääntynyt hermostuneisuus ja ärtyneisyys, työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla, ristiriidat työyhteisön työtaivoissa sekä kiristynyt ilmapiiri. Organisaation muutosten koettiin vaikuttaneen hyvin vähän työhyvinvoinnin fyysiseen puoleen.

Merkittävimmät voimavaratekijät, jotka tukivat työntekijöitä muutosten keskellä, löytyivät työntekijöiden henkilökohtaisesta elämästä sekä työyhteisöstä. Henkilökohtaisen elämän voimavarat muodostuivat läheisiltä ihmisiltä saadusta tuesta, raskasta työtä tasapainottavista harrastuksista sekä positiivisesta ajattelusta. Henkilökohtaiset voimavarat ovat tärkeitä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, ja niihin liittyy yleensä läheisten ihmisten kanssa vallitseva kannustava ilmapiiri (Pahkin 2015, 60). Vaikka tutkimusympäristön työyhteisössä koettiin muutosten aikana myös ristiriitoja, oli sieltä saatu tuki yksilölle tärkeä. Työyhteisön voimavarat ovat sosiaalisia ja yhteisöllisiä, ja ne syntyvät työpaikalla yhdessä tekemällä (Hakanen ym. 2012, 9). Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että työyhteisössä työskentelevät ohjaajat olivat muutosten keskellä joustavia ja helposti muutostilanteisiin sopeutuvia. Tämä voidaankin nähdä eräänä merkittävänä henkilökohtaisena ja työyhteisöllisenä voimavarana, sillä työntekijät kykenivät stressaavista ja haastavista tilanteista huolimatta pääsääntöisesti säilyttämään ilon tehdä työtä.

Tutkimustuloksista selvisi, että työyhteisön tärkein voimavara löytyi omasta työtiiimistä. Työyhteisössä kyettiin keskustelemaan avoimesti ja luottamuksellisesti erilaisista työhön ja työn ulkopuolelle liittyvistä asioista, mikä edisti jokaisen yksilöllistä työhyvinvointia sekä työssä viihtymistä. Myös organisatoriset voimava-

rat tukivat työntekijää muutosten keskellä, mutta sieltä saatu tuki koettiin vähäisemmäksi kuin henkilökohtaisten ja työyhteisöllisten voimavarojen muodostama tuki. Tuloksista selvisi, että lähiesimies nähtiin tärkeimpänä organisatorisena voimavarana muutostilanteissa.

Organisaatiossa tapahtuneilla muutoksilla nähtiin olleen erilaisia vaikutuksia myös työn sisällöllisiin seikkoihin. Organisaatiomuutoksiin, erityisesti niihin joihin liittyy henkilöstävähennyksiä tai toimintatapojen muutoksia, sisältyy usein työn uudelleen järjestäminen ja muuttuneeseen työtilanteeseen orientoituminen (Saarelma-Thiel 2006, 142). Merkittävin työn sisällössä tapahtunut muutos oli tutkimustulosten mukaan työn syvällisyyden vähentyminen erilaisissa muutosten tiloissa. Muutokset työyhteisössä aiheuttivat sen, että asiakasperheiden tilanteisiin ei kyetty syventymään samalla tavalla kuin stabiilissa tilanteessa. Työntekijät kantoivat huolta työn laadusta, minkä koettiin heikentyneen muutosten keskellä. Työtiimien yhdistyessä myös tietyt toimintatavat muuttuivat, mikä muutti omalta osaltaan työn sisältöä. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että ohjaajien työnkuvan ei koettu muutosten myötä muuttuneen, vaikka tietyt toimituksia jouduttiinkin muokkaamaan. Ohjaajan perustyö ja ensikotityön tarkoitus säilyivät läpi muutosten samana.

Opinnäytetyössäni selvitin myös, millaisia kokemuksia Vallilan yksikön työntekijöillä kokonaisuudessaan oli organisaatiossa tapahtuneista muutoksista. Työntekijöiden arviot muutoksista noudattelivat pitkälti yhtenäistä linjaa, sillä muutosten koettiin tapahtuneen nopealla aikataululla, minkä vuoksi niiden koettiin aiheuttaneen ajoittaista sekavuutta työyhteisössä. On todettu, että kielteinen muutuskokemus on yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin (Pahkin 2015, 8). Tässä tutkimuksessa kokemukset muutoksista olivat osittain kielteisiä, mikä saattoi vaikuttaa työntekijöiden arvioon omasta työhyvinvoinnista. Tuloksista selvisi, että hallinnan tunne suurissa linjauksissa oli työntekijöiden osalta vähäistä, mutta osittain myös hyväksyttävää. Sopeutuminen muuttuviin tilanteisiin oli työntekijöiden kesken vaihtelevaa. Tutkimustulosten mukaan osa koki sopeutuneensa hyvin tapahtuneisiin muutoksiin, kun osalla se kesti pidemmän aikaa. Yksilöiden sopeutuminen muutoksiin vaihtelee, sillä joku voi saada muutoksista

voimaa, kun toinen taas saattaa vastustaa ja pelätä muutosta (Juuti & Virtanen 2009, 123).

Tutkimustulokset osoittivat, että muutostilanteessa työskenteleminen oli kuormittavaa ja haasteellista. Organisaation muutokset olivat vaikuttaneet työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin sen eri osa-alueilla, mutta eniten kuitenkin psyykkisellä tasolla. Työhyvinvointi oli heikentynyt muutoksissa ja muutokset olivat osittain muokanneet työtapoja. Työhyvinvointia kyettiin haastateltavien mukaan kuitenkin tukemaan erilaisin keinoin, jolloin työtä pystyttiin toteuttamaan työnkuvan vaatimalla tasolla muutoksista huolimatta. Voimavarat, joiden avulla yksilö kykenee tukemaan kokonaisvaltaista työhyvinvointia, muodostuvat usein kahdesta suuremmasta osa-alueesta, jotka perustuvat henkilökohtaisiin ja vuorovaikutuksellisiin tekijöihin. Nämä osa-alueet eivät ole toisistaan irrallisia, vaan ne limittyvät keskenään muodostaen monipuolisen tukiverkoston. (Juuti & Virtanen 2009, 128.) Opinnäytetyöstäni saadut tulokset osoittivat myös, että merkittävimmät voimavaratekijät löytyivät työntekijöiden henkilökohtaisesta elämästä sekä työyhteisöllisistä tekijöistä. Toisaalta muutokset olivat tuoneet työyhteisöön myös positiivista ja uutta energiaa tehdä työtä. Työntekijöiden ammatillisuus säilyi läpi muutosten, ja se näyttäytyi vahvana työmoraalina ja haluna tehdä itselle mielekästä työtä muuttuvista tilanteista huolimatta.

7.2 Kehittämisehdotukset

Tämän päivän työelämältä vaaditaan nopeaa reagointikykyä yhteiskunnan muuttuvissa tilanteissa. Erilaiset organisaatioiden ulkopuoliset ja sisäiset muutokset ovat todellisuutta, joihin organisaatioiden on pystyttävä mukautumaan pärjätäkseen ja pysyäkseen hengissä. Vakituiset työpaikat eivät ole enää yhtä yleisiä kuin aikaisemmin, vaan työ on monilla aloilla muuttunut määräaikaiseksi. Työntekijöillä saattaa olla työuransa aikana monia erilaisia työsuhteita tai niitä voi olla yhtäaikaistakin useampia. (Järvensivu 2014.) Työelämän ollessa jatkuvien muutosten keskellä on tärkeää huomioida työtä tekevien jaksaminen ja hyvinvointi, mikä on hyvin toteutetun työn edellytys.

Tämän opinnäytetyön tulokset toivat näkyväksi työntekijöiden kokemukset organisaation muutosten vaikutuksista kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja työn sisältöön. Lisäksi ne toivat ilmi voimavaratekijät, joiden avulla työntekijät pystyivät tukemaan henkilökohtaista työhyvinvointia ja yleistä työssä jaksamista. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää sekä Helsingin ensikodin Vallilan yksikön työn kehittämisessä että muissakin organisaatiomuutoksia läpi käyvässä työyhteisöissä. Tutkimustuloksista selvisi, millä eri tavoilla työntekijät kokivat muutostilanteiden vaikuttaneen heidän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, ja millaiset asiat nousivat pinnalle muutoksia läpi käyvässä organisaatiossa. Täten opinnäytetyön tuloksia voitaisiin hyödyntää monissa eri työyhteisöissä, joissa muutokset ovat ajankohtaisia.

Tulosten avulla organisaatioissa voitaisiin ottaa aikaisempaa tarkemmin huomioon tekijät, jotka vaikuttavat työntekijöihin organisaation muuttuessa ja näin parantaa työhyvinvointia haastavissa tilanteissa. Kuten aikaisemmin on jo mainittu, herättävät muutostilanteet voimakkaita tunteita yksilön mielessä, jolloin tilanteeseen sopeutuminen vaatii erilaisia tukimuotoja (Saarelma-Thiel 2006, 143). On todettu, että erityisesti lastensuojelutyössä työn jatkamista ja työssä jaksamista edistävät riittävät resurssit ja työn organisointi, esimiesten rooli ja toiminta, työyhteisön toimivuus sekä työn kehittämismahdollisuudet (Forsman 2011). Organisatorisilla tekijöillä on siis merkittävä vaikutus työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin, ja tästä opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voitaisiinkin hyödyntää erilaisissa organisaatioiden muutostilanteissa.

Haastatteluista nousi esiin eräs työn sisältöä heikentänyt seikka, minkä huomiointi organisaatioiden muutoksissa olisi erityisen tärkeää. Tutkimustulosten mukaan työn syvällisyys oli kärsinyt organisaation muutostilanteissa, jolloin voidaan puhua työn laadun heikkenemisestä. Muutokset työyhteisössä olivat aiheuttaneet sen, ettei asiakasperheiden tilanteisiin oltu aina pystytty syventämään työntekijöiden haluamalla tasolla. Työntekijät olisivat halunneet toteuttaa työtä syvemmin, mutta ympärillä tapahtuneet muutokset olivat vaikeuttaneet sen toteuttamista. Tämä tulos on työn kehittämisen kannalta merkittävä, sillä työn laadun tulisi pysyä muutoksista huolimatta samalla tasolla. Suuret muutokset organisaatiossa saattavat hämärtää työn perustehtävää, jolloin työn selkeä

järjestely on ehdottoman tärkeää (Virtanen & Sinokki 2014, 164). Tämä tuloksista esiin noussut teema on työn kehittämisen kannalta merkittävä, sillä sen pohjalta voidaan pohtia keinoja, joiden avulla työn laatu ei pääsisi heikkenemään organisaation muutostilanteissa.

Opinnäytetyön tulosten pohjalta voidaan myös todeta, että työntekijöiden saama yksilöllinen tuki organisaation muutoksissa on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Koska kaikki organisaatiossa työskentelevät työntekijät ovat yksilöitä, tulee heidät huomioida sellaisina myös organisaation muutostilanteissa. Jokainen yksilö reagoi muutokseen eri tavoin, jolloin tilanteeseen sopeutuminen vaatii erilaisia tukimuotoja (Saarelma-Thiel 2006, 143). Työntekijöiden yksilöllinen huomioiminen organisaation muutoksissa on tärkeää, sillä kaikille eivät sovi samantyyppiset tukimuodot. Tätä tietoa voidaan hyödyntää työn kehittämisessä yleiselläkin tasolla, sillä yksilö saattaa helposti jäädä työyhteisönäkökulman jalkoihin. Vaikka toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö onkin työn toteuttamisen kannalta merkittävää, tulee työntekijät huomioida myös yksilöinä.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin lastensuojelulaitoksessa ja sen tarkoituksena oli kuvata siellä työskentelevien ohjaajien kokemuksia organisaation muutosten vaikutuksista työhyvinvointiin ja työn sisältöön. Vaikka tutkimuksen kohteena olivat lastensuojelun työntekijät, olisi tutkimusaihe käyttökelpoinen muillakin aloilla. Lisäksi tämän opinnäytetyön ideaa ja toteutusta voitaisiin lähteä laajentaamaan muihinkin Ensi- ja turvakotien liittoon kuuluviin yhdistyksiin, joissa on kohdattu erilaisia muutoksia, ja näin tutkia niissä työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointia. Mielenkiintoista olisi myös tutkia muutosten vaikutuksia sellaisiin asiakkaisiin, jotka olisivat esimerkiksi eläneet ensikodissa muutosten aikana. Millaiset olisivat organisaation muutosten vaikutukset kyseisessä ympäristössä eläviin asiakkaisiin, joilla on omassa elämässä vaikeitakin haasteita? Mitä mahdollisesti hyvää tai huonoa organisatoriset muutokset toisivat asiakkaiden elämään ja mitkä olisivat niiden vaikutukset asiakkaiden viihtymiseen kyseisessä laitoksessa? Voisi kuvitella, että organisaatiomuutoksilla olisi jonkinlainen vaikutus pitkään ensikodissa asuville asiakkaille, jos esimerkiksi perheen työntekijät vaihtuisivat tiuhaan tai asiakasperheitä jouduttaisiin siirtämään yksikön sisällä paikasta toiseen. Tämä näkökulma tarkoittaisi tutkimusaiheen pois vie-

mistä työhyvinvointinäkökulmasta, mutta sen avulla saataisiin näkyväksi asiakkaiden kokemukset organisaatiomuutosten erilaisista vaikutuksista heidän hyvinvoinnilleen.

7.3 Luotettavuus ja eettisyys

Laadun tarkkailu on kvalitatiivisen tutkimuksen tärkeä osa ja sitä tulee tarkkailla koko tutkimusprosessin ajan (Hirsjärvi & Hurme 2011, 184). Suunnitelmallisuudella on laadun valvonnassa suuri merkitys, sillä ilman sitä ei voida saavuttaa luotettavuutta (Kananen 2014, 145). Opinnäytetyöni laaduntarkkailun aloitin siinä vaiheessa, kun ryhdyin etsimään lähdekirjallisuutta työtäni varten. Lähdekirjallisuuden valinnassa olen pyrkinyt siihen, ettei aineisto ole yli kymmentä vuotta vanhaa. Muutamaa teosta lukuun ottamatta on tämä tavoite opinnäytetyössäni toteutunut. Internetistä kerättyä aineistoa olen arvioinut julkaisijan sekä tekijän perusteella, ja olen pyrkinyt hyödyntämään tieteellisiä artikkeleita, pro gradu - töitä ja tutkimuksia.

Laadullisessa opinnäytetyössä tutkijan objektiivisuus on tarkastelun alla, sillä tutkija tekee itse valinnat tutkittavasta ryhmästä, haastattelukysymyksistä, aineistonkeruumenetelmistä, analyysistä sekä tulkinnoista (Kananen 2014, 151). Opinnäytetyössäni päätösvalta on ollut itselläni muun muassa tutkimus- ja teemahaastattelukysymysten asettelussa, haastattelumateriaalin analysointimenetelmän valinnassa sekä tutkimustulosten esittelytavassa. Opinnäytetyöntekijänä olen kokenut tärkeäksi opinnäytetyöpäiväkirjan tekemisen, johon olen pystynyt raportoimaan työni eri vaiheita ja palaamaan tekemiini valintoihin aina tarvittaessa. Koen, että tämä osaltaan on edistänyt opinnäytetyöni luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkijan selostus tutkimuksen toteuttamisesta on tarkka ja totuudenmukainen. Tutkijan tulee myös perustella tekemiään valintoja ja tulkintoja, jotta tutkimus olisi luotettava. (Hirsjärvi ym. 2013, 232—233.)

Opinnäytetyössä, jossa menetelmänä on haastattelu, tulee huomioida monia asioita luotettavuuden kannalta. Laadukkuutta tulee tarkastella teemahaastatte-

lurunkoa tehdessä, haastattelutilanteessa ja haastatteluaineiston käsittelyssä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 184—185.) Opinnäytetyöni teemahaastattelurunko (Liite 1) on rakennettu aikaisempiin tutkimuksiin, teorianäyttöön sekä Helsingin ensikodin Vallilan yksikön tilanteeseen perehtymällä. Haastattelun saatekirje (Liite 2) toimitettiin ohjaaja-nimikkeellä työskenteleville ja haastattelut oli sovittu työvuoroihin sopiviksi. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista, joten saatekirjeen saaneilla oli oikeus kieltäytyä haastattelusta. Vapaaehtoisuuden vuoksi haastatteluihin osallistuivat luultavasti sellaiset henkilöt, jotka olivat halukkaita kertomaan omista kokemuksistaan, jolloin haastatteluaineisto valikoitui sen mukaan.

Teemahaastattelun toteuttaminen yksilöhaastatteluina edisti tutkimuksen luotettavuutta, sillä haastateltavat pystyivät kertomaan organisaatiossa tapahtuneisiin muutoksiin liittyvistä kokemuksista ilman ryhmäpainetta. Haastateltavien ei tarvinnut miellyttää vastauksillaan muita, jolloin he pystyivät kertomaan kokemuksistaan avoimesti. Kokemuksista avoimesti kertomista saattoi edistää myös haastateltavien ja itseni välillä vallinnut tuttuus, sillä olin työskennellyt sekä harjoittelijana että sijaisena työyhteisössä. Koska työyhteisö ja siellä tapahtuneet muutokset olivat minulle tuttuja, saavutimme haastateltavien kanssa rennon ja avoimen ilmapiirin haastattelutilanteissa. Tämä toisaalta aiheutti sen, että jouduin tarkkailemaan omaa käyttäytymistäni haastattelutilanteessa erityisen tarkasti, jotta säilytin roolini opinnäytetyön tekijänä ja haastattelijana työkaverin roolin sijaan. Paremman luotettavuuden saavuttamiseksi haastattelukertoja tulisi olla useampi kuin yksi, sillä yhdellä haastattelukerralla tutkittavat eivät saa sanottua kaikkea sitä, mitä heillä aiheeseen olisi sanottavana. Osalle haastateltavista oli tullut haastattelun jälkeen mieleen jotakin, mitä he olisivat vielä halunneet minulle kertoa. Näitä asioita ei kuitenkaan ole huomioitu tässä opinnäytetyössä.

Opinnäytetyössäni esitelty teoria ja tutkimuksen tulokset tukevat toinen toisiaan, jolloin voidaan olettaa, että tutkimuskysymysten asettelu on ollut onnistunutta. Yksilöllisten teemahaastatteluiden avulla sain tutkimuskysymyksiini vastaukset, eikä haastatteluaineistosta noussut esiin juurikaan käsitellyistä teemoista poikkeavia, uusia teemoja. Ainoana etukäteen määritellyjen teemojen ulkopuolisena

asiana haastatteluista nousi esiin joitakin päivittäiseen työhön liittyviä käytäntöjä, joihin kaivattiin muutosta. Nämä käytännöt eivät välttämättä liittyneet organisaatiomuutoksiin, mutta osittain haastattelujen keskustelu lipui niiden esiin tuomiseen. Koska haastatteluissa keskusteltiin työntekijöiden erilaisista kokemuksista ja niitä halusinkin työssäni tuoda näkyväksi, oli haastattelutilanne työntekijöille ehkä eräänlainen väylä purkaa tuntojaan myös muista työhön liittyvistä aiheista. Tässä kohtaa haastattelijan, eli minun, tehtävänä oli kuitenkin ohjailla keskustelujen kulkua ja palauttaa haastateltavan fokus käsiteltäviin teemoihin, mikäli tilanne niin vaati.

Laadun tarkkailun ohella kvalitatiiviseen tutkimukseen liittyy eettisyyden pohdinta. Erityisesti silloin, kun tutkimuskohteena on ihminen, tulee eettisiä ratkaisuja pohtia koko tutkimusprosessin ajan. Vaikka eettisten kysymysten pohtimiseen ei ole olemassa tarkkoja sääntöjä, on se oleellinen osa tutkimusta. Tutkijan tulee olla tietoinen niistä eettisistä ratkaisuista, joita hän tutkimuksen eri vaiheissa tekee. Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa eettiset kysymykset voivat liittyä muun muassa luottamuksellisuuteen, yksityisyyteen, tutkimuksesta johtuviin seurauksiin ja laillisuuteen. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 19—20.) Luotettavuus ja eettisyys kulkevat kvalitatiivisessa tutkimuksessa rinta rinnan, joten ne vaikuttavat toinen toisiinsa (Tuomi & Sarajärvi 2013, 132).

Haastattelututkimuksessa on tärkeää, että tutkimustuloksia ja –materiaaleja käsitellään luottamuksellisesti. Litterointi tulee toteuttaa uskollisesti niin, että haastattelujen sanoma ei vääristy. Myös raportoinnissa tulee toimia eettisesti niin, ettei haastateltavia voida tunnistaa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 20.) Opinnäytetyössäni tutkin työntekijöiden kokemuksia organisaatiomuutosten vaikutuksista työhyvinvointiin sekä tekijöitä, jotka tukevat työhyvinvointia muutostilanteissa. Lisäksi tutkin muutosten aiheuttamia vaikutuksia työn sisältöön. Organisaatiomuutosten aiheuttamat tunteet olivat osittain voimakkaita ja hyvin henkilökohtaisia, mikä oli tärkeä huomioida tässä opinnäytetyössä. Litteroidessa tekstiä kirjoitin haastattelujen äänimateriaalin puhtaaksi juuri niin kuin haastateltavat minulle asiat ilmaisivat ilman, että niiden sanoma vääristyi. Haastatteluista saatu äänimateriaali hävitettiin niiden käsittelyn jälkeen. Haastatteluun osallistuneet työntekijät pysyivät nimettöminä koko opinnäytetyöprosessin ajan, sillä en kir-

jannut heidän nimiään ylös missään tutkimuksen vaiheessa. Tutkimuksen raportointi toteutettiin siten, ettei siitä voida tunnistaa haastateltavia henkilöitä. Tutkimustulosten esittelyssä käytetyt sitaatit on kopioitu litteroidusta tekstistä niitä muokkaamatta, mutta mahdolliset tunnistettavuuteen liittyvät tekijät on häivytetty pois.

Tutkimuksen aihe on työelämälähtöinen ja se muodostui työyhteisön kanssa keskustelemalla, joten sitä lähdettiin toteuttamaan yhteistyökumppanin ehdoilla. Opinnäytetyöprosessin aikana olen ollut yhteydessä työelämän yhteistyökumppanin kanssa ja he ovat saaneet väliaikatieta opinnäytetyöni edistymisestä. Yhteistyötaholta on varmistettu heitä koskevan faktatiedon, kuten työntekijämäärien ja muutosten kulun, paikkansa pitävyys. Opinnäytetyöstä saatavaa informaatiota voidaan hyödyntää työn kehittämisessä, sillä se tuo näkyväksi työntekijöiden kokemuksia organisaatiomuutosten aikana työskentelystä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työn sisältöön.

7.4 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessini on kokonaisuudessaan ollut vajaan vuoden mittainen matka, jonka aikana olen päässyt syventymään työhyvinvointiteemaan ja laadullisen tutkimuksen maailmaan. Opinnäytetyön aihe syntyi opintojeni aikaisessa harjoittelupaikassa, Helsingin ensikodilla, heidän tarpeistaan lähtien. Kiinnostuin työn aiheesta heti prosessin alussa, vaikka se saattoi poiketa niin sanotusta opinnäytetyöaiheiden valtavirrasta, joissa usein tarkastellaan sosiaalialan ydintä eli asiakastyötä. Juuri tämä kuitenkin herätti mielenkiintoni, sillä aiheen avulla pääsin kuulemaan työntekijöiden kokemuksia siitä, miten yleisesti kuormittavana pidettyä lastensuojelutyötä jaksetaan tehdä organisaation muutostilanteissa, mitkä oletettavasti kuormittavat työntekijöitä entisestään. Tein opinnäytetyötä itselleni tutussa ympäristössä, sillä olin tehnyt kaksi pitkää työharjoittelua ja kesäajaksi Vallilan yksikössä. Tuttuuden vuoksi tiesin, millaista työ kyseisessä yksikössä oli, joten oli mielenkiintoista lähteä tutkimaan miten organisaatiossa tehdyt muutokset olivat vaikuttaneet työntekijöiden kokemaan työhyvinvoin-

tiin ja miten työntekijät kokivat erilaisten voimavarojen tukevan työssä jaksamista.

Sosionomi (AMK) – tutkinnon kompetensseihin kuuluu erilaisia osa-alueita, joita valmistuneen sosionomin tulisi hallita työelämäänsä siirtyessään. Sosionomin kompetensseja ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2010, 2). Opinnäytetyöprosessini aikana koen erityisesti kehittyneeni tutkimuksellisessa kehittämisosaamisessa sekä eettisessä osaamisessa. Tutkimukselliselle kehittämisosaamiselle on olennaista tutkivan, reflektiivisen ja kehittävän työtteen sisäistäminen, käytäntöpainoittainen tutkimuksellinen osaaminen sekä kyky suunnitella, toteuttaa, arvoida ja raportoida tekemäänsä työtä. Sosionomin eettiseen osaamiseen taas kuuluvat kyky ammatilliseen reflektioon, ammattietiikan arvojen ja periaatteiden sisäistäminen sekä suvaitsevaisuuden ja tasa-arvon edistäminen. (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2010, 2—3.) Prosessin aikana olen oppinut suunnittelemaan monista palasista koostuvaa työtäni ja hyödyntämään teoretietoa käytännön toteutuksessa. Olen myös oppinut arvioimaan tekemääni työtä ja raportoimaan sitä kirjallisessa muodossa. Prosessi on opettanut minua tarkastelemaan ja pohtimaan tekemiäni valintoja kriittisesti, sekä tekemään työtä pitkäjänteisesti ajoittaisista epätoivon tunteista huolimatta. Eettisyyttä olen pohtinut paljon koko opinnäytetyöprosessin ajan, sillä tutkimukseni kohteena olivat ihmiset ja heidän kokemukset. Työtä tehdessä olen pyrkinyt kohtaamaan kaikki haastateltavat kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti, kenenkään yksityisyyttä loukkaamatta. Tämän ajattelen toteutuneen hyvin suunniteltujen ja kaikille samanaisten haastattelutilanteiden myötä. Koen, että jokainen tähän työhön haastateltu henkilö on saanut olla haastattelutilanteissa täysin oma itsensä, mikä on tutkimuksen luotettavuudenkin kannalta tärkeää.

Opinnäytetyöprosessi on myös kehittänyt johtamisosaamistani. Sosionomi (AMK) –kompetenssien mukaan johtamisosaamiseen kuuluvat muun muassa sosiaalialan osaamisen, työyhteisöjen ja palveluprosessien kehittäminen, talous- ja henkilöstöhallinnon perusperiaatteiden tunteminen sekä kyky tehdä

päätöksiä ennakoimattomassa toimintaympäristössä (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2010, 3). Opinnäytetyöni aihe liittyi organisaation muutostilanteiden erilaisiin vaikutuksiin, joten perehtyessäni aiheeseen pääsin tutustumaan henkilöstöhallintoa koskeviin asioihin sekä erilaisiin työyhteisöllisiin prosesseihin. Olen myös oppinut nopeaan päätöksentekoon erityisesti haastattelutilanteissa, missä toimintaympäristö oli ennakoimaton. Näiden tilanteiden myötä olen päässyt kehittämään johtamisosaamistani sen joidenkin osa-alueiden kohdalla.

Koen, että opinnäytetyöprosessini on kokonaisuudessaan ollut opettavainen ja kärsivällisyyttä kasvattava matka. Prosessi on edennyt pääosin erittäin sulavasti, sillä en ole onnekseni joutunut juurikaan kohtaamaan itsestäni riippumattomia haasteita. Haastattelujen aikataulutus ja niiden sopiminen työntekijöiden kanssa oli ensikotityön hektisyyden vuoksi ajoittain haastavaa, mutta sain lopulta haastattelut toteutettua suunnitellussa aikataulussa. Vaikka innostuin valitusta opinnäytetyöaiheesta heti prosessin alussa, mietitytti minua hieman käytännön toteutus oman työn ohessa sekä se, saisinko työtäni varten tarpeeksi haastateltavia. Haastattelujen tekeminen työn ohessa osoittautuikin melko haastavaksi, mutta riittävällä suunnitelmallisuudella sekä innostuksella aihetta kohtaan selvisin työrupeamasta. Opinnäytetyöprosessin myötä myös paineensietokykyni on kasvanut ja koen sen olevan erittäin hyödyllinen ominaisuus sosionomin ammatissa, johon olen juuri valmistumassa. Omien taitojen vertaaminen sosionomi (AMK) –kompetensseihin on motivoivaa, sillä vaikka sosionomin ammatille asetut osaamisvaatimukset ovatkin koulutuksen myötä pääpiirteittän opittu, koen, että tällä alalla on aina opittavaa eikä ehkä koskaan voi kokea olevansa valmis.

LÄHTEET

- Ahola, Kirsi 2006. Kuormittuminen, sairastuminen ja työ. Teoksessa Kirsi Ahola, Sirkku Kivistö & Maarit Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 41—55.
- Ensi- ja turvakotien liitto i.a. Ensi- ja turvakotien liitto tänään. Viitattu 6.10.2015.
http://www.e-julkaisu.fi/ensi_ja_turvakotien_liitto/esite_11_2013/.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola Juhani & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmenetelmiin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: PS-kustannus, 26—44.
- Forsman, Sinikka 2011. Esimiestyön ja työyhteisön merkitys työssä jaksamiselle ja jatkamiselle lastensuojelussa. Viitattu 16.10.2015.
http://www.socca.fi/files/1444/forsman_esimiestyon_ja_tyoyhteison_merkitys_tyossa_jaksamiselle_ja_jatkamiselle.pdf.
- Hakanen, Jari; Harju, Lotta; Seppälä, Piia; Laaksonen, Anna & Pahkin, Krista 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali — Innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 12.10.2015.
<http://www.ttl.fi/partner/inspi/inspi-tuloksia/Documents/INSPI%20raportti.pdf>.
- Heinänen, Aira 2002. Ensikodin kasvutarina 1942—2002. Helsingin ensikoti 60 vuotta. Hämeenlinna: Helsingin ensikoti Ry.
- Helsingin ensikoti ry 2014. Toiminta 2013. Viitattu 27.8.2015.
http://www.helsinginensikoti.fi/files/Vuosikertomus_2013-web.pdf.
- Helsingin ensikoti ry 2015a. Toiminta 2014. Viitattu 6.5.2014.
<http://www.helsinginensikoti.fi/files/Toimintakertomus-2014-web.pdf>.
- Helsingin ensikoti ry 2015b. Ajankohtaista. Viitattu 27.8.2015.
<http://www.helsinginensikoti.fi/ajankohtaista/155-hekin-osastojako>.
- Helsingin ensikoti ry i.a.a. Me. Viitattu 27.8.2015.
<http://www.helsinginensikoti.fi/me>.

- Helsingin ensikoti ry i.a.b. Haetko apua? Ympäri vuorokautiset palvelut. Viitattu 6.5.2015. [http://www.helsinginensikoti.fi/haetko-
apua/ymparivuorokautiset-palvelut](http://www.helsinginensikoti.fi/haetko-
apua/ymparivuorokautiset-palvelut).
- Helsingin ensikoti ry i.a.c. Haetko apua? Ympäri vuorokautiset palvelut. Ympäri-
vuorokautinen perhekuntoutus Helsingin ensikodissa. Viitattu
6.5.2015.
<http://www.helsinginensikoti.fi/files/esitteet/Perhekuntoutus.pdf>.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastatte-
lun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2013. Tutki ja kirjoita. Hel-
sinki: Tammi.
- Juuti, Pauli & Virtanen, Petri 2009. Organisaatiomuutos. Helsinki: Otava.
- Järvensivu, Anu 2014. Työelämän muutoksen trendit ja myytti y-sukupolvesta.
Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 16.10.2015.
<http://www.tyoelama2020.fi/files/277/ELYPori131127.pdf>.
- Kallio, Eila & Kivistö, Sirkku 2013. Mieli työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan
kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammatti-
korkeakoulun julkaisuja 176. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkea-
koulu.
- Kiviniemi, Kari 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Juhani Aalto-
la & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia
aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja ana-
lyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 68—84.
- Leinonen, Emmi 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä. Positiivisen
psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä.
Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän
yliopisto.
- Leskinen, Tomi & Hult, Hanna-Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kris-
tallisoitua toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö
Tammi.
- Manninen, Kirsi-Maria 2015. Helsingin ensikoti ry:n toiminnanjohtajan haastatte-
lu Helsingissä 24.6.2015.

- Moilanen, Pentti & Rähkä, Pekka 2001. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 44—67.
- Mäkikangas, Anne 2007. Personality, Well-Being and Job Resources. From Negative Paradigm towards Positive Psychology. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 320. Viitattu 14.5.2015.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13334/9789513930110.pdf?sequence=1>.
- Pahkin, Krista & Vesanto, Paula 2013. Organisaatiomuutos työntekijän näkökulmasta. Viitattu 9.4.2015.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Org_tyont_net.pdf.
- Pahkin, Krista 2015. Staying well in an unstable world of work – Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. Viitattu 9.4.2015.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153421/stayingw.pdf?sequence=1>.
- Pahkin, Krista; Mattila-Holappa, Pauliina; Nielsen, Karina; Wiezer, Noortje; Widerszal-Bazyl, Maria; de Jong, Tanja & Mockatto, Zofia 2011. Mielikäs muutos. Kuinka tukea työntekijöiden hyvinvointia organisaatiomuutoksen aikana? Viitattu 9.4.2015.
http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6302.pdf.
- Psyres i.a. Organisaatiomuutos ja työntekijöiden hyvinvointi. Viitattu 9.4.2015
http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6303.pdf.
- Reinikainen, Katja 2012. Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. Lappi: Lapin yliopisto.
- Saarelma-Thiel, Tiina 2006. Suurten organisaatiomuutosten tukeminen ja hallittu läpivienti. Teoksessa Kirsi Ahola, Sirkku Kivistö & Maarit Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 141—150.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Työelämä. Työhyvinvointi. Viitattu 7.5.2015.
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>.

- Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2010. Esitys sosionomi (AMK) -
tutkinnon kompetensseista. Viitattu 16.10.2015.
<http://www.diak.fi/opiskelu/harjoittelu/Documents/Sosiaaliala.pdf>.
- Suomala, Tiina; Saarema-Thiel, Tiina; Lauttio, Leena-Maija; Bergbom, Barbara;
Vartia, Maarit & Kivistö, Sirkku 2006. Työhyvinvointityön periaattei-
ta. Teoksessa Kirsi Ahola, Sirkku Kivistö ja Maarit Vartia (toim.)
Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 90—110.
- Tamminen, Pipsa 2015a. Helsingin ensikoti ry:n Vallilan yksikön vastaavan oh-
jaajan sähköpostihaastattelu ajalla 26.8.2015—27.8.2015.
- Tamminen, Pipsa 2015b. Helsingin ensikoti ry:n Vallilan yksikön vastaavan oh-
jaajan haastattelu Helsingissä 12.4.2015.
- Triangelin asiakaskansio i.a. Helsinki: Helsingin Ensikoti ry.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.
Helsinki: Tammi.
- Työterveyshuolto laki 2001/1383. Viitattu 15.5.2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6terveyshuoltolaki#L5P25>.
- Työterveyslaitos 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työolois-
ta ja työhyvinvoinnista. Viitattu 9.4.2015.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf.
- Valtiokonttori 2007. Työhyvinvointi muutoksessa. Helsinki: Valtiokonttori, Kaiku-
palvelut. Viitattu 1.9.2015.
<http://vm.fi/documents/10623/307711/Ty%C3%B6hyvinvointi+muutoksessa+kirja+2007.pdf/dcd00741-f076-48b3-b503-b98898e14cdc>.
- Vartia, Maarit 2006a. Yhteisöllinen kanssakäyminen. Teoksessa Kirsi Ahola,
Sirkku Kivistö & Maarit Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Helsin-
ki: Työterveyslaitos, 56—58.
- Vartia, Maarit 2006b. Sosiaalinen tuki työssä. Teoksessa Kirsi Ahola, Sirkku
Kivistö & Maarit Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työ-
terveyslaitos, 58—62.
- Vartia, Maarit; Kandolin, Irja; Toivanen, Minna; Bergbom, Barbara; Väänänen,
Ari; Pahkin, Krista; Vesala, Hanne; Haapanen, Ari & Viluksela, Mar-

ja 2012. Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:14. Viitattu 1.9.2015.

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112081/URN%3aNBN%3afi-fe201504224815.pdf?sequence=1>.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Työhyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

LIITE 1: Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELURUNKO

1. Kokemukset organisaatiomuutosten toteuttamisesta.
 - a. Muutoskokemus eli oma arvio muutoksista
 - b. Hallinnan tunne
 - c. Työssä jaksaminen
 - d. Motivaatio työhön muutosten jälkeen
2. Organisaatiomuutosten vaikutukset työhön liittyviin seikkoihin.
 - a. Työn uudelleen järjestäminen
 - b. Vaikutukset työn sisältöön
 - c. Työn toteuttaminen
3. Organisaatiomuutosten vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.
 - a. Fyysinen työhyvinvointi
 - b. Psykkinen työhyvinvointi
 - c. Sosiaalinen työhyvinvointi
4. Organisaatiomuutoksissa tukeminen.
 - a. Henkilökohtaiset voimavarat, jotka edistävät työhyvinvointia
 - b. Työyhteisön voimavarat, jotka edistävät työhyvinvointia
 - c. Organisaatiolta/Johdolta saatu tuki

LIITE 2: Saatekirje haastateltaville

Hyvä työntekijä,

Olen kolmannen vuoden sosionomiopiskelija Noora Kettunen Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä Helsingin ensikodin Vallilan yksikön organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vaikutuksista työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Opinnäytetyössäni selvitän, miten organisaatiomuutokset vaikuttavat työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja tutkin niitä tekijöitä, jotka tukevat työntekijöitä muutoksen keskellä. Tutkimustani varten haastattelen Helsingin Ensikodin Vallilan yksikön vakituisia ohjaajia ja ne tullaan toteuttamaan yksilöllisinä teemahaastatteluina. Haastattelussa käsiteltävät teemat liittyvät seuraaviin aiheisiin

- Organisaatiomuutosten vaikutukset työn sisällöllisiin seikkoihin
- Organisaatiomuutosten vaikutukset työntekijän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin
- Työhyvinvointia tukevat tekijät (henkilökohtaiset ja työyhteisön voimavarat, organisaation tuki)
- Muutoskokemus

Haastattelut toteutetaan työyhteisönne tiloissa työajallanne. Jokainen yksilöhaastattelu kestää kokonaisuudessaan enintään yhden tunnin. Haastattelut toteutetaan kesän 2015 aikana ja niiden ajankohta sovitaan haastateltavan kanssa hyvissä ajoin. Haastattelutilanteet äänitetään aineiston käsittelyn helpottamiseksi. Äänimateriaali hävitetään välittömästi aineiston käsittelyn jälkeen. Haastattelut ovat luottamuksellisia ja niihin osallistuvat henkilöt pysyvät nimettöminä koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa hyödyllistä informaatiota organisaatiomuutosten vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin ja sitä tukevista tekijöistä Helsingin Ensikodille.

Opinnäytetyöni valmistuu syksyllä 2015, jolloin se on luettavissa soitteessa www.theseus.fi. Mikäli teille herää kysymyksiä opinnäytetyöstäni, vastaan niihin mielelläni sähköpostitse noora.kettunen@student.diak.fi.

Kiitos yhteistyöstänne! Ystävällisin terveisin Noora Kettunen