

PSYKKISEN TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINTI ERÄÄSSÄ
METALLIALAN YRITYKSESSÄ

Sini Mäkitalo

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja (AMK)

KEMI 2012

TIIVISTELMÄ

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveystieteiden
Hoitotyön koulutusohjelma

SINI MÄKITALO:

PSYKKISEN TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINTI ERÄÄSSÄ METALLIALAN
YRITYKSESSÄ

Opinnäytetyö, 47 sivua ja 1 liite

Ohjaajat: Seppo Kilpiäinen ja Elli Peteri

21.11.2012

Asiasanat: psyykinen työhyvinvointi, laadullinen tutkimus, teemahaastattelu

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu työhyvinvoinnin psyykkisestä näkökulmasta. Teoreettiset käsitteet ovat ohjanneet työn empiirisen osan valintoja: ongelmanasettelua, metodin valintaa, tulosten tulkintaa sekä johtopäätöksiä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa erään pohjoissuomalaisen metallialan yrityksen työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia. Tavoitteena on, että tutkimustuloksia voidaan hyödyntää yrityksen työntekijöiden työterveyden edistämiseksi pitkällä aikavälillä. Tutkimusongelmana on: millä tavalla psyykinen työhyvinvointi ilmenee yrityksessä X?

Tutkimusote nousee ihmistieteen perinteestä palautuen laadulliseen tutkimusmuotoon. Tässä työssä aineistonkeruumenetelmänä toimii teemahaastattelu.

Tutkimustulosten ja niistä tehtyjen johtopäätösten perusteella työntekijöiden psyykinen työhyvinvointi on pääasiallisesti kunnossa. Joitain parannuskohteita työhyvinvoinnin edistämiseksi kuitenkin löytyi. Esimerkiksi työmäärän mitoittaminen tasaiseksi koettiin ongelmaksi ja työhyvinvointia heikentäväksi asiaksi.

ABSTRACT

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Social Services and Health Care

Degree Programme in Nursing

SINI MÄKITALO

EVALUATION OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AT WORK IN A METAL COMPANY

Bachelor's Thesis, 47 pages and 1 appendice

Advisors: Seppo Kilpiäinen and Elli Peteri

21.11.2012

Keywords: psychological well-being at work, qualitative research, theme interviewing

The theoretical context of this thesis consists of psychological well-being at work. The theoretical concepts have directed the choices of the empirical part of this thesis: problem setting, method selection, interpretation of results and conclusions.

The purpose of this thesis is to survey employees psychological well-being at work of one northern Finnish metal company. The goal is that the results can be used in health promotion in employees well-being at work in long term. The research problem is: how does psychological well-being at work appear in the company X?

The research approach rises from the tradition of human science and returns to qualitative research method. I collected the research material by using the method of theme interview.

The results of research shows that the employees psychological well-being at work is mainly all right. Some areas for improvement to health promotion in workplace were however found. For example in dimensioning workload for steady level seemed to be a problem and weakened well-being at work.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	5
2 TEOREETTINEN VIIITEKEHYS.....	7
2.1 Työhyvinvointi.....	7
2.2 Psykkinen hyvinvointi työssä.....	9
2.3 Työkuormituksesta palautuminen.....	11
3 TYÖOLOJA KÄSITTELEVIÄ TUTKIMUKSIA.....	13
4 TUTKIMUSOTE.....	16
4.1 Laadullinen tutkimus.....	16
4.2 Hermeneuttinen tieteenfilosofia.....	17
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	20
6 TUTKIMUKSEN TOTETUS.....	21
6.1 Aineiston hankinta ja -valintamenetelmä.....	21
6.2 Analyysimenetelmä ja analyysipolku.....	22
7 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	25
7.1 Motivaatio työhön.....	25
7.2 Ilmapiiri työyhteisössä.....	27
7.3 Työajan ulkopuolinen aika.....	28
7.4 Työhyvinvoinnin edistäminen.....	30
8 POHDINTA.....	33
8.1 Luotettavuus.....	33
8.2 Eettisyys.....	35
8.3 Yleinen pohdinta.....	38
LÄHTEET.....	41
LIITTEET.....	45

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriö on vahvistanut tammikuussa 2011 sosiaali- ja terveystoiminnan strategian sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Strategiaan kuuluu työympäristön ja työhyvinvoinnin visio. Sen mukaan jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla toteutetaan käytännössä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin arvoja. Toimintaa työpaikoilla ohjaa yhteinen käsitys hyvästä työstä ja hyvästä työpaikasta. Hyvään työhön sisältyy työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu, työpaikan yhteisten arvojen noudattaminen, työpaikalla vallitseva luottamus, aito yhteistoiminta sekä tasa-arvo. Hyvä työpaikka on tuottava ja kannattava. Se on myös työympäristön näkökulmasta terveellinen, turvallinen ja viihtyisä. Hyvä johtaminen ja esimiestyö, mielekkäät työtehtävät sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen ovat ominaisuuksia, jotka kuuluvat hyvään työpaikkaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 5.)

Toimivassa työyhteisössä on tärkeää, että tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, jolloin ongelmista voidaan puhua ja yhteistyö sujuu. Hyvinvoivassa työyhteisössä henkilöstö on motivoitunutta, vastuuntuntoista ja säilyttää joustavuutensa myös muutostilanteissa. Hyvinvoivassa työyhteisössä työn järjestelyssä, johtamisessa ja työyhteisön toiminnassa sekä arjen vuorovaikutuksessa panostetaan siihen, että työntekijät voivat kokea työssään riittävästi itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta sekä saada onnistumisen kokemuksia. Ihanne tilanteessa jokainen työpaikalla tuntee työnsä tavoitteet ja vastuut. Työntekijä kokee voivansa hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan omassa työssään. Hän voi tehdä palkitsevaa yhteistyötä kannustavassa ja innostavassa työilmapiirissä. (Työterveyslaitos 2011.)

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa erään pohjoissuomalaisen metallialan yrityksen työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia. Työn tavoitteena on, että tutkimustuloksia voidaan hyödyntää yrityksen työntekijöiden työterveyden edistämiseksi pitkällä aikavälillä. Tutkimustuloksista voidaan nähdä psyykkisen työhyvinvoinnin kokonaistila sekä ongelmakohdat. Työntekijän hyvä psyykinen tasapaino on tärkeää sekä työnantajan että itse työntekijän kannalta. Opinnäytetyöni tutkimusote nousee ihmistieteen perinteestä, jossa ihmistä ymmärretään kokonaisvaltaisena, fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena. Laadullinen tutkimus on taustafilosofialtaan hermeneuttis-

ta, jonka vuoksi opinnäytetyöni lähestymistapa palautuu laadulliseen tutkimusmuotoon. Aineistonkeruumenetelmänä tässä opinnäytetyössä toimii teemahaastattelu.

Valitsin aiheeni opinnäytetyöhöni oman mielenkiintoni perusteella. Halusin tehdä opinnäytetyön, joka tarkastelee ihmisen psyykkisyyttä ja hyödyttää jollain tavalla tutkimuksen kohdetta. Aihe tukee myös psykiatrian suuntaavia opintojani siten, että pystyn syventymään alaan liittyviin ilmiöihin. Idea aiheeseen syntyi suuntaavien opintojeni käytännön harjoittelujakson aikana psykiatrian poliklinikalla. Harjoittelujaksollani tapasin useita työssään uupuneita asiakkaita, joiden perusteella aloin miettiä aihetta tarkemmin. Jos työssä jaksamista psyykkisellä tasolla mitataan, nähdään tällöin helpommin miten työntekijä voi psyykkisesti työpaikalla. Ongelmiin voidaan tällöin puuttua jo mahdollisesti ennen kuin uupumista on tapahtunut.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Salosen (2002, 38) mukaan tiede on tietojen uudistuva järjestelmä, joka koskee todellisuutta, ihmistä ja luontoa, siksi sen perusluonne ilmenee teorioissa. Tiede tuottaa tulkintoja tosiasioista ja se on inhimillisten kokemusten teoreettinen tiivistymä. Salosen (2002, 39) mukaan teoria ei ole havaintojen ja tosiasioiden yhteen laskemista, vaan teoriassa tapahtuu inhimillisen ajattelun synteettinen ja uutta luova pyrkimys. Humanistisissa tieteissä tulkinta ei vastaa luonnontieteissä havaitsemista vaan pikemminkin teorianmuodostusta ja yksittäisten teoreettisten oletusten muodostusta (Niiniluoto 1983, 167).

Teoria ohjaa uuden tiedon etsinnässä samalla kun se jäsentää ja systematisoi kerättyä aineistoa (Hirsijärvi & Remes & Sajavaara 2009, 144). Tutkittava ilmiö sijoitetaan johonkin teoriasuuntaukseen, jolloin määritellään keskeiset käsitteet (Hirsijärvi ym. 2009, 140). Teoreettiset käsitteet eivät ole aika- tai paikkasidonnaisia, vaan yleisiä teoreettisia käsitteitä tutkimukseen liittyen (Vilka 2007, 26). Tämän opinnäytetyön teoreettiset käsitteet nousevat työhyvinvoinnin psyykkisestä näkökulmasta. Nämä käsitteet ovat: työhyvinvointi, psyykinen hyvinvointi työssä sekä työnkuormituksesta palautuminen. Nämä teoreettiset käsitteet ohjaavat opinnäytetyöni empiirisen osan valintoja: ongelmanasettelua, metodin valintaa, tulosten tulkintaa ja johtopäätöksiä.

2.1 Työhyvinvointi

Työsuojelusanaston (2006, 114) mukaan työhyvinvointi on työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaitoa ja työn hallintaa pidetään tärkeimpinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä (Työsuojelusanasto 2006, 114). Työhyvinvointi koostuu seuraavista tekijöistä: työntekijän terveys, jaksaminen, turvallisuus, hyvä työn hallinta, työilmapiiri ja johtaminen. Hyvinvoivan työyhteisön jäsenet työskentelevät osaavasti ja tuottavasti. Tällöin työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.) Työ vaikuttaa ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin monella eri tavalla. Se auttaa rytmittämään elämää, antaa mahdollisuuden kasvuun ja kehittymiseen sekä lisää itsetuntoa. Työn kautta saa kokemuksia yhteenkuu-

luvuudesta ja tulokseksista yhteistyöstä. (Kivistö & Kallio & Turunen 2008, 27.) Hyvinvoinnin taustoja pohdittaessa tulee painottaa ihmisen kokonaisvaltaista psykofyysistä olemusta, jossa työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja päinvastoin. Yksityiselämän ongelmat vaikuttavat väistämättä työhön, oppimiseen, luovuuteen, itsensä toteuttamiseen ja vastaavasti työkuormitus yksityiselämään. (Rauramo 2004, 39.) Kuormittavaan työhön liittyy riski, että kielteiset vaikutukset siirtyvät välittävien prosessien kautta työntekijän yksityiselämään (Kinnunen & Feldt & Mauno 2005, 289).

Työhyvinvointi käsitteenä ei ole sama asia kuin työviihtyvyys tai työtyytyväisyys. Jälkimmäiset kuvaavat sitä, minkälaiseksi työntekijät kokevat organisaation, jossa työskentelevät. Työviihtyvyyttä pidetään usein työolojen kehittämisen ja työsuojelun tavoitetilana, tällöin mittausten tuloksia saatetaan tulkita yksipuolisesti. (Rauramo 2004, 33.) Työsuojelusanasto (2006, 115) kuvaa työviihtyvyyden olevan tunnetila, joka ilmaisee kuinka työntekijä kokee työnsä. Yleisesti ajatellaan, että tyytyväinen työntekijä on aina yrityksen kannalta hyvä ja tyytymätön vastaavasti huono. Sopivassa määrin esiintyvä tyytymättömyys ja kilpailu työyhteisössä edistävät kriittisyyttä, kehitystä, lisää voimavaroja ja muutokseen sekä motivoi työntekijän yksilöllistä kehitystä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan organisaation kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainoa. (Rauramo 2004, 33.) Terve ja toimiva työyhteisö on sellainen, jossa tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti. Tällaisessa työpaikassa ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö kaikkien välillä toimii kitkatta. Työyhteisön muutoksen hallintavalmiudet ovat tehokkaita ja ongelmanratkaisutaidot rakentavia. Kehittämistyö suuntaa tulevaisuuteen ja etusijalla ovat ratkaisukeskeiset, ennalta ehkäisevät toimintatavat. (Työterveyslaitos 2012.)

Työturvallisuuslain 738/2002 mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lain nojalla työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslaki määrää, että työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan on tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Työnantajan on myös huolehdittava, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat asiat otetaan huomioon koko organi-

saatiossa ja kaikkien sen osien toiminnassa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työterveyshuollon toiminta kuuluu kiinteästi hyvinvoivaan työyhteisöön. Työterveyshuolto on työterveyslakiin (1383/2001) perustuvaa ehkäisevää terveydenhoitoa. Lain perusajatuksena on, että työnantaja käyttää työturvallisuuslain perusvelvoitteiden toteuttamisessa apunaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden asiantuntemusta. Työterveyshuoltolaki velvoittaa kaikkia työnantajia järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon, työpaikan koosta riippumatta. Työterveyshuollon toiminta muodostuu työpaikan tarpeista. Työterveyshuollon tavoitteet ovat: terveellinen ja turvallinen työympäristö, toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy ja työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen. Työnantaja voi valita itse työterveyshuollon järjestämisestä terveyskeskuksen, yksityisen, työterveyspalveluita tuottavan lääkäriaseman tai yritysten yhdessä perustaman työterveysaseman kanssa. (Työsuojeluhallinto, 2012.)

Työterveyshuoltolain mukaan jokaisella työpaikalla on tehtävä arviointia työpaikan vaaroista ja haitoista, jolloin puhutaan riskinarvioinnista. Työterveyshuoltolaki velvoittaa työterveyshuollon tekemään työpaikkaselvityksiä, jotka ovat edellytyksenä koko työterveyshuollon toiminnalle. Ilman, että työterveyshuolto tuntee työtä ja työpaikkaa, ei voida suunnitella työterveyshuollon sisältöä, työkykyä ylläpitävää toimintaa, terveys-tarkastuksia eikä muutenkaan edistää terveyttä työpaikalla. (Pääkkönen & Rantanen & Uitti 2005, 18.)

2.2 Psyykkinen hyvinvointi työssä

Psyykkinen hyvinvointi työpaikalla on monen eri tekijän summa. Psyykkisen hyvinvoinnin edellytykset ovat hyvät silloin, kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvällä mielin kotiin. On tärkeää, että työntekijä on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan muiden kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän on myös voinut itse vaikuttaa. Työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että hän saa työstään tunnustusta työnantajalta ja muilta työtovereilta. Työn tauottaminen on merkityksellistä psyykkiselle hyvinvoinnille. (Klemelä 2006.)

Työpaikka ei ole ainoastaan rakennus, kalusteet ja työvälineet. Se on kokonaisuus, joka

rakennetaan vuorovaikutuksessa. Työpaikka, työpaikan jäsenyys, toiminta, suhteet ja sosiaalinen järjestys merkitsevät ihmisille eri asioita. (Kivistö ym. 2008, 20.) Työn tulee edistää niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalista hyvinvointia. Työpaikan avulla ihminen voi huolehtia fysiologisista perustarpeista, liittyä osaksi useiden ihmisten muodostamaa kokonaisuutta, saada hyväksyntää ja arvostusta sekä toteuttaa itseään. (Sallinen & Kandolin & Puro 2007.) Psyykkisellä hyvinvoinnilla on tärkeä merkitys työyhteisössä sekä sen yksittäisissä jäsenissä. Työntekijöiden hyvä henkinen tasapaino näkyy työpaikalla hyvänä ja turvallisenä ilmapiirinä, työpaikan me-henkenä, toiminnan häiriöttömyytenä sekä yhteistyön sujumisena. Sairauksista johtuvat poissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus vähenevät ja näin ollen myös tuottavuus lisääntyy. Halu tehdä työtä ja työn sujuvuus tulevat esille psyykkisen hyvinvoinnin kautta. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ tuntuu mielekkäältä ja sopivan haastavalta, siinä voi oppia uutta ja kehittyä. (Työsuojeluhallinto 2011.)

Työn rasittavuuden arvioinnissa on itse työn lisäksi otettavat huomioon koko työympäristö. Psyykkistä hyvinvointia voidaan edistää poistamalla vaarat ja muut haitalliset tekijät työstä tai työympäristöstä. Esimerkiksi lämpötila, valaistus, melu, värinä, ilmastointi ja säteily voivat vaikuttaa työntekijän psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Näihin asioihin on hyvä kiinnittää erityistä huomiota työympäristöä suunniteltaessa. (Työsuojeluhallinto 2011.) Työhyvinvointia erityisesti haittaava tekijä on se, että työssä ei ole vapausasteita. Tällä tarkoitetaan sitä, että työ on pitkän ajan päähän aikataulutettua. Työntekijällä on monta tehtävää yhtä aikaa suoritettavana, jotka pitää sovittaa yhteen muiden tehtävien kanssa. (Jabe 2010, 52–53.) Psyykkistä hyvinvointia työpaikalla edistää työntekijöiden mahdollisuus keskustella joko työn kuluessa tai taukojen aikana toistensa kanssa. Mikäli mahdollisuutta kanssakäymiseen työtovereiden kanssa ei ole tai työstä puuttuvat ihmissuhteet kokonaan, voidaan työn aiheuttamaa rasitusta vähentää. Jaksottamalla työ siten, ettei pitkiä yksintyöskentelyjaksoja tule, on tällöin yksi vaihtoehto. (Työsuojeluhallinto 2011.)

Työn psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan itse työhön ja sen organisointiin liittyviä kuormitustekijöitä, jotka voivat aiheuttaa haittaa työntekijälle (Pääkkönen ym. 2005, 50). Jatkuva ylikuormittuminen työssä heikentää työn mielekkyyttä, varsinkin jos työntekijä tuntee ylikuormittumisen johtuvan pääosin hänen osaamattomuudestaan. Työmäärän mitoittaminen sopivaksi on tärkeää. Uusien asioiden oppimiseen tulee varata

riittävästä ajasta, jolloin työntekijä kokee selviytyvänsä työstä. (Sallinen ym. 2007.) Työn psyykkisen kuormituksen syynä voi olla työympäristö, työtehtävä, tapa jolla työt on organisoitu, sosiaalinen vuorovaikutus tai sen puute. Kohtuullinen työpäivä voidaan määritellä siten, että ihminen palautuu siitä seuraavaan päivään mennessä. (Jabe 2010, 52–53.)

Työsuojelusanasto (2006, 113) määrittelee työhön liittyvän psyykkisen kuormittavuuden muodostuvan psykososiaalisen työympäristön kuormitustekijöistä. Psyykkinen kuormittavuus voi aiheuttaa stressiä ja johtaa työuupumukseen sekä muihin fyysisiin ja psyykkisiin sairauksiin. Työsuojelusanaston (2006, 114) mukaan työstressi aiheutuu ristiriidasta työn vaatimusten ja yksilön edellytysten välillä. Se voi aiheutua joko liian vähäisestä tai liian suurista työhön liittyvistä haasteista. Työterveyslaitoksen (2010) mukaan Suomessa yksi yleisimmistä sairauslomien ja varhaiseläkkeiden syistä ovat mielenterveyshäiriöt. Työntekijöiden psyykkinen kuormittuminen sekä mielenterveyden ongelmat heijastuvat työpaikoilla sairauslomien kustannuksiin, varhaiseläkkeisiin, alentuneeseen tuottavuuteen, työllisyyteen, koulutukseen ja uusien työntekijöiden perehdytykseen sekä huonoon julkiseen maineeseen. (Työterveyslaitos 2010.)

2.3 Työkuormituksesta palautuminen

Ihmisen elimistö kaipaa kuormitusta ja haasteita. Sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Työ ei saa olla liian raskasta tai vaikeaa, muttei liian helppoakaan. Kuorman kasautuminen eli kuormittuneisuus aiheuttaa erilaisia yksilöllisiä oireita. (Rauramo 2008, 37–38.) Aiemmin työn kuormittavuus käsitettiin sekä laissa että työpaikoilla ainoastaan fyysiseksi kuormitukseksi, johon voidaan puuttua ergonomian avulla. Nyt korostetaan työn psyykkistä ja sosiaalista kuormittavuutta, johon tarvitaan työterveyshuoltoa ja psykologeja. (Jabe 2010, 52.) Työkuormituksella tarkoitetaan sekä fyysistä että henkistä kuormittumista työssä ja sitä esiintyy kaikilla aloilla. Palautumisen katsotaan olevan prosessi, jonka aikana ihmisen keho ja mieli palaavat kuormitusta edeltävälle tasolle. Palautuminen työkuormituksesta tapahtuu taukojen, vapaa-ajan sekä lomien aikana. Onnistuessaan palautuminen edistää työntekijän hyvinvointia ja toimintakykyä. Palautumisen edellytyksenä on, että työntekijä pystyy irtautumaan työstä ja täydentää työssä kuluneita voimavaroja. Mitä kuormittuneempi työntekijä on, sitä pidempi aika

palautumiseen ja työstä irrottautumiseen on tarpeen. (Ahola 2012, 1399.)

Työkuormituksesta palautumisesta on useita määritelmiä. Niille yhteinen tekijä näyttää olevan se, että palautumista katsotaan tapahtuvan sen jälkeen, kun kuormittava stressitilanne tai -tekijä on ohi. Palautuminen korjaa kuormituksen, stressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset yksilöön ja hänen elimistöönsä. Olennaista on kysyä työntekijältä tämän omaa arviotaan tilanteestaan. On myös tärkeää tietää, onko työntekijän elimistö palautunut fysiologisesta stressitilasta lepotilaan. (Kinnunen & Feldt 2009, 7.) Kinnusen ja Feldtin (2009, 7) mukaan työkuormituksesta palautumisessa voi olla ongelmia, mikäli työntekijä ei saa nukuttua, työasioiden vaivatessa mieltä tai jos työasioista ei pääse irti vapaa-ajallakaan. Kuormituksen syiden ymmärtäminen lisää yksilötasolla kuormituskestävyyttä. Hyvin järjestetty työ tukee kuormituksesta palautumista, eikä koettele liikaa työntekijän kestävyyttä. (Kivistö ym. 2008, 38.)

Psyykkisen kuormituksen lähteitä voi olla muun muassa työssä koettu epäoikeudenmukainen kohtelu, joka voi esiintyä kiusaamisena tai seksuaalisena häirintänä. Ne koskevat vain pientä osaa työntekijöistä, mutta henkistä kiusaamista esiintyy jossain vaiheessa lähes kaikilla työpaikoilla. Työntekijöiden arvostaminen selittää huomattavan paljon tyytyväisyyttä, arvostuksen puute puolestaan oireita ja poissaoloja. Mikäli työ kuormittaa työntekijää tämän terveyttä vaarantaen, on työnantaja velvoitettu työterveyslain nojalla ryhtymään toimenpiteisiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vaaran välttämiseksi sekä vähentämiseksi. (Jabe 2010, 53.)

3 TYÖOLOJA KÄSITTELEVIÄ TUTKIMUKSIA

Työterveyslaitos on tehnyt vuodesta 1997 lähtien kolmen vuoden välein työ ja terveys -haastattelututkimuksen, jolla kerätään kattavaa seurantatietoa Suomen työssä käyvän väestön työstä, työoloista ja työterveydestä. Vuonna 2009 tutkimukseen haastateltiin 3363 työntekijää ja vastausprosentti oli 59. Tutkimuksessa selvisi perinteisten työympäristön haittatekijöiden, kuten melun, tärinän, erilaisten pölyjen ja liuotinaineiden sekä fyysisesti raskaan työn aiheuttavan haittoja työpaikoilla. Joka neljäs tutkimukseen vastanneista tunsi työnsä fyysisesti melko tai hyvin rasittavaksi. Joka kolmas koki työnsä henkisesti raskaaksi, jonka osuus on hieman pienentynyt vuodesta 1997 alkaen. Henkistä raskautta työssään kokivat eniten ylemmät toimihenkilöt, kunta-alan työntekijät sekä erityisesti terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelevät. Kiirettä työssään koki lähes puolet työssä olevista, jossa naisten osuus oli miehiä suurempi. Positiivista tutkimuksessa oli se, että puolet vastanneista koki vaikutus mahdollisuuksien itseä koskeviin asioihin työpaikalla olevan hyvät. Tyytyväisiä nykyiseen työhönsä oli yhdeksän kymmenestä vastanneesta. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009, 3.)

Työ- ja terveys -haastattelututkimuksessa metalliteollisuuden toimialoilla koettiin melun ja erilaisten pölyjen olevan merkittävimpiä haittatekijöitä. Tutkimuksen mukaan puolet alan työntekijöistä koki melun ja pölyn haitalliseksi työssään, sen sijaan tärinä aiheutti haittaa vain viidesosalle. Valaistus, lämpöolosuhteet ja ilmanlaatu koettiin yleensä riittävänä. Noin kolmasosa tutkimukseen osallistuneista joutui käsittelemään vaarallisia kemikaaleja. Suurin osa metalliteollisuuden työntekijöistä piti työtään raskaana. Usein työssä tarvitaan lihasvoimaa ja siihen sisältyy usein toistotyötä sekä hankalia työasentoja. Tietotekniikan käyttö alalla on lisääntynyt, mutta tutkimuksen mukaan laiteohjelmistojen käyttö koettiin pääasiassa helpoksi omaksua. Haastattelussa selvisi myös, että valtaosa metalliteollisuuden työntekijöistä on tyytyväisiä työhönsä. Lähimmän esimiehen toiminnan koki oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi yhdeksän kymmenestä työntekijästä. Kaksi prosenttia metalliteollisuuden työntekijöistä tunsi tulevansa henkisesti kaltoin kohdelluksi pääasiassa työtovereidensa toimesta. Useimmat kokivat voivansa ainakin jossain määrin vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikallaan. Lähes puolella oli kiire työssään, mutta toisaalta yli puolet työntekijöistä sai vaikuttaa itse työmääräänsä. Metalliteollisuuden työsuhteet ovat pääsääntöisesti vakituisia. Vuoro- periodi-, tai jakso-työtä teki vain kaksi kymmenestä. Viikoittainen työaika oli keskimäärin 39 tuntia. Työ-

paikkansa taloudellista tilannetta piti vähintään hieman epävarmana kolmannes työntekijöistä; kaksi kolmasosaa piti työttömyyttä tai lomautusta vuoden sisällä vähintään mahdollisena. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009, 193–194.)

Tilastokeskuksen teettämässä työolotutkimuksissa jo vuodesta 1977 on tiedusteltu sekä psyykkisiä että somaattisia oireita liittyen työhön. Psyykkisten oireiden osalta univaikeuksien määrä etenkin naisilla on lisääntynyt tuntuvasti viimeisten 30 vuoden aikana. Vuonna 2008 voimakkain kasvu univaikeuksien lisääntymisessä on kuitenkin hidastunut. Tuolloin nukahtamisvaikeuksista ja öisistä heräilemisistä kärsi vähintään viikoittain joka kolmas palkansaaja, naiset miehiä selvästi useammin. Väsymys, haluttomuus ja tarmottomuuden tunne ovat olleet vuoteen 2003 yleisimpiä psyykkisiä oireita, mutta vuonna 2008 univaikeudet nousivat näiden kanssa samalle tasolle. Jännittyneisyys, hermostuneisuus ja ärtyneisyyden tunne ovat seuraavaksi yleisimpiä oireita tutkimuksen mukaan. Niistä kärsii viikoittain lähes joka viides palkansaaja. Ylirasittuneisuus, masentuneisuus sekä tunne siitä että kaikki käy yli voimien mainitaan myös psyykkisinä oireina vuoden 2008 työolotutkimuksessa. Tutkimuksen mukaan 28 prosenttia vastanneista, jotka kokivat kärsivänsä joko psyykkisistä tai somaattisista oireista, olivat sitä mieltä, että työ ja työolot vaikuttavat huomattavasti heidän oirehtimiseensa. 82 prosenttia oli sitä mieltä, että työ ja työolot vaikuttavat jonkin verran heidän oirehtimiseensa. (Lehto & Sutela 2008, 175–179.)

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän työolobarometrin tarkoituksena on seurata suomalaisen työelämän laadun muutoksia tavallisten työntekijöiden näkökulmasta ja niitä on tehty jo vuodesta 1992 alkaen. Viimeisin työolobarometri on tehty 2011 ja tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina. Vastausprosentin ollessa 80,1 prosenttia, on tiedot voitu yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Kouluarvosanalla vuoden 2011 työolobarometrin työelämän laaduksi saatiin 7,96, joka on lähes samaa tasoa vuoden 2010 arvosanan kanssa. (Työolobarometri 2011, 4, 9.)

Palkansaajien arviot työpaikkansa varmuudesta olivat hieman alentuneet edellisvuodesta Euroopan velkakriisin synkentäessä talousnäkymiä. Työolobarometrissa on perinteisesti kysytty useiden keskeisten asioiden osalta, ovatko ne muuttuneet huonompaan vai parempaan suuntaan. Ainoa mitatuista asioista vuoden 2011 barometrissa, joka oli me-

nossa vastanneiden mielestä huonompaan suuntaan, oli työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä. Suunta kyseisellä osa-alueella on kallistunut huonompaan suuntaan jo muutaman vuoden ajan. Muiden arvioitujen asioiden osalta barometrissa oli selvästi positiivinen suunta. Henkilöstöään vähentäneiden työpaikkojen määrä oli hieman vähentynyt ja henkilöstöä lisänneiden määrä vähän lisääntynyt. Kaikista palkansaajista vuonna 2011 29 prosenttia kertoi, että työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa esiintyi heidän työpaikallaan. Pieni osa sanoi kiusaamisen olevan jatkuvaa ja valtaosan mielestä sitä esiintyi joskus. 22 prosenttia miehistä ja 36 prosenttia naisista kertoi työpaikallaan tapahtuvan työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta. (Työolobarometri 2011, 10–12.)

4 TUTKIMUSOTE

4.1 Laadullinen tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimusote nousee ihmistieteen perinteestä, jossa ihmistä ymmärretään kokonaisvaltaisena, fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena. Salosen (2002, 92) mukaan pääasiallinen merkitys ihmistieteissä ei ole uusissa tiedoissa tai yleensäkin tuloksissa. Ihmistieteellisen tutkimuksen merkitys korostuu ajatustapojen vaalimisessa ja niiden kehittämisessä. Tätä kutsutaan tieteelliseksi sivistykseksi. (Salonen 2002, 92.) Opinnäytetyöni lähestymistapa palautuu laadulliseen tutkimusmuotoon. Laadullinen tutkimusmuoto perustuu yleensä ihmisen ja ihmisen maailman tutkimiseen, joita voidaan tarkastella yhdessä elämismaailmana. Elämismaailmalla tarkoitetaan sitä kokonaisuutta, jossa ihminen elää ja toimii. Laadullisessa tutkimuksessa elämismaailmaa tarkastellaan merkitysten maailmana. Merkitykset ilmenevät ihmisen toimina, päämäärien asettamisina, suunnitelmina, hallinnollisina rakenteina, yhteisöjen toimina ja päämäärinä ja muina vastaavina ihmisestä lähtöisin olevina ja ihmiseen päätyvinä tapahtumina. (Varto 1992, 23–24.)

Laadullisella tutkimuksella ei tavoitella tilastollista yleistettävyyttä, vaan esimerkiksi teoreettista yleistettävyyttä. Tunnusomaista laadulliselle tutkimukselle on pyrkimys tiedon kokonaisvaltaiseen hankintaan. Tällöin tutkimuksen keskeisessä roolissa ovat kokemukset, tapahtumat ja yksittäiset tapaukset. On tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Tämän vuoksi tutkimukseen valittujen valinnan ei pitä olla satunnaista, vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 83; Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.) Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein varsin pieneen määrään tapauksia, jotka pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei näin ollen täyty määrällisesti vaan laadullisesti. (Eskola & Suoranta 1999, 18.) Opinnäytetyössäni tutkimuksen kohteeksi valikoitu ryhmä on neljä henkilöä. Tällä määrällä en pyri tilastolliseen yleistettävyyteen, vaan keskityn laadullisten kriteereiden täyttämiseen analysoidessani aineistoa.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on osa sitä merkitysyhteyttä, jota hän tutkii, koska kaikki laadullinen tutkimus tapahtuu elämismaailmassa. Tämä on edellytys sille, että tutkija voi tehdä laadullista tutkimusta, sillä laatujen ymmärtäminen on mahdollista vain siinä yhteydessä, jossa niillä on merkitys. Elämismaailman ulkopuolelle pääsy on mahdotonta, joten tutkijan oma tapa ymmärtää ne kysymykset, joita hän muiden kohdalla tutkii, vaikuttaa ratkaisevalla tavalla koko ajan hänen tutkimuksessaan. (Varto 1992, 26.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien osallistuvuus on usein keskeinen asia. Osallistuminen tutkittavien elämään ei kuitenkaan ole ehdoton edellytys tutkimuksen onnistumiselle. (Eskola & Suoranta 1999, 16.)

Laadullinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa ja sen keruu tapahtuu luonnollisissa tilanteissa (Hirsijärvi & Remes & Sajavaara 2009, 164). Laadullisen aineiston keruu on suhteellisen helppoa, mutta hyödyllisen, tarkoitukseen sopivan ja tutkimusongelmaan vastaavan aineiston saaminen voi olla haastavaa (Richards 2005, 33). Laadullisen tutkimuksen aineiston keruussa suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät esille. Yksi tällainen metodi on puolistrukturoitu haastattelumuoto, teemahaastattelu. (Hirsijärvi & Remes & Sajavaara 2009, 164.) Haastattelu on yksi käytetyimpiä tiedonkeruumuotoja. Haastattelun tavoite on saada selville, mitä haastateltavalla on mielessään. (Eskola & Suoranta 1999, 86.) Haastattelua voidaan käyttää moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelussa tutkija on kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, mikä luo mahdollisuuden saada selville vastausten taustalla olevia motiiveja ja selventää tai tarkentaa jo saatuja vastauksia. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 34.) Haastattelu on eräänlaista keskustelua, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja on hänen johdattelemaansa. (Eskola & Suoranta 1999, 86.) Tässä opinnäytetyössä olen käyttänyt teemahaastattelua tutkimusaineiston keräämiseksi.

4.2 Hermeneuttinen tieteenfilosofia

Salosen (2002, 103) mukaan tieteenfilosofia yrittää vaalia tutkimustyöskentelyssä mukana olevien ymmärrystä toimintansa edellytyksistä, perusteista ja merkityksestä. Tieteenfilosofian tehtävä on jonkinlaisen tasapainon rakentaminen eri tutkimusperinteiden ja erilaisten tutkimusongelmien kesken. Teorian ja käytännön välinen suhde nousee

luontevasti esille tieteenfilosofiassa. (Salonen 2002, 103.) Niiniluodon (1997, 21) mukaan tieteenfilosofialla voidaan lyhyesti määritellen tarkoittaa filosofisen metodin soveltamista tieteeseen.

Niiniluodon (1983, 195) mukaan tieteenhistoriassa on havaittavissa, että erilaiset filosofiset katsomusjärjestelmät ovat toimineet empiirisen tutkimuksen enemmän tai vähemmän tiedostettuina lähtökohtaoletuksina. Laadullinen tutkimusote on taustafilosofialtaan hermeneuttista (Soininen 1995, 34). Näin ollen tieteenfilosofialtaan opinnäytetyöni on hermeneuttista tutkimusotetta soveltava. Hermeneuttisella tutkimuksella on pitkä traditio, jossa korostuu tutkimuskohteen eläytyvä ymmärtäminen. Laadullisessa tutkimuksessa ymmärtäminen perustuu ilmiöiden merkitysten oivaltamiseen, olemalla tulkintaa, joka laajenee kielen ilmaisusta koko sosiaaliseen todellisuuteen. Hermeneutiikka tähtää kaiken tulkitsevan tiedostamisen perusteiden selvittämiseen eikä pyri olemaan pelkästään humanististen tieteiden filosofiaa. (Niiniluoto 1997, 58–59; Soininen 1995, 34; Sjöström 1998, 73.)

Rauhalan (2005a, 93) mukaan ihmisen ongelmaa analysoivaa filosofiaa kutsutaan usein filosofiseksi antropologiaksi. Analyysin tuloksena se esittää jonkin ihmiskäsityksen. Ihmiskäsitys voidaan empiiristen ihmistieteiden kannalta luonnehtia siten, että sillä tarkoitetaan kaikkea, mitä on jouduttu edellyttämään ihmisestä tutkimuskohteena tutkimushypoteeseja asetettaessa ja menetelmiä valittaessa. Empiirinen tutkimus tuottaa omilta alueiltaan kuvauksia ihmisestä eli ihmiskuvia, jotka aina perustuvat jollekin ihmiskäsitykselle. Vaikka tutkija ei tiedostaisi valinneensa ihmiskäsitystä, kietoutuu hän tutkimuksessaan aina välittömästi johonkin ihmiskäsitykseen, koska hänen hypoteesinsa ja metodinsa edellyttävät jo jotakin ihmisestä tutkimuskohteena. (Rauhala 2005a, 93.)

Opinnäytetyössäni näkökulma tutkittavaan asiaan muodostuu Rauhalan (2005b, 32) holistisen ihmiskäsityksen mukaan. Tämän käsityksen mukaan ihmisen olemassaolon perusmuodot ovat: tajunnallisuus, kehollisuus ja situationaalisuus. Ihminen todellistuu näissä olemisen perusmuodoissa ja ne kietoutuvat olemassaolossaan yhteen. Ihmiskäsityksessä ei edellytetä, että ihmisen kokonaisuuden äärirajana on keho. Ajatellaan, että ihmistä ei voi käsittää ilman maailmaa ja todellisuutta, missä hän elää. (Rauhala 2005b, 33; Rauhala 1989, 27–28.)

Tutkimusaiheeni vuoksi keskityn opinnäytetyössäni olemassaolon perusmuodoista tajunnallisuuden osa-alueeseen. Virtasen (2006, 162) mukaan inhimillisen kokemisen kokonaisuudesta voidaan käyttää yksinkertaisesti synonyymia tajunta. Tajunnalla ymmärretään merkityssuhteiden muodostamaa sisällöllistä kokonaisuutta. Kokemusta tutkittaessa on lähtökohdaksi valittava ihmisen olemassaolon tavaksi tajunnallisuus. Perusolemukseltaan ihmistä pidetään tajunnallisena olentona, jonka toiminta suuntautuu aina johonkin kohteeseen. (Virtanen 2006, 162.) Rauhalan (1989, 29) mukaan mieli on sitä, jonka avulla ymmärrämme. Mieli ilmenee tai se koetaan aina jossain tajunnan tilassa eli elämyksessä. Elämys ja mieli ovat Rauhalan (1989,29) käsityksen mukaan tajunnallisen tapahtuman perusyksiköitä. Tajunnan tapahtumisperiaatteiden eli sen struktuurin analyysin on aina lähdettävä näistä perusyksiköistä. Ihminen ei voi koskaan havaita tai todeta tajuntaa itseään, vaan aina vain sen sisältöjä, joissa tajunta on olemassa. Tajunnasta ei voi ottaa mitään pois eikä sinne voi mitään lisätä esinemäisessä mielessä, vaan kaiken on tapahduttava ymmärtämisen kautta. (Rauhala 1989, 29–31.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Niiniluodon (1997, 73) mukaan yleisesti tieteen tavoitteisiin kuuluvat erottamattomasti sekä teoreettinen pyrkimys totuuteen että soveltamiskelpoisen tiedon etsintä. Nämä tutkimustoiminnan osapuolet voidaan yhdistää, jos tieteen yleiseksi päämääräksi asetetaan todellisuutta koskeva informaatio (Niiniluoto 1997, 73).

Yksittäisellä tutkimuksella on aina jokin tarkoitus tai tehtävä, joka ohjaa tutkimusstrategisia valintoja. Tutkimuksen tarkoitusta kuvataan yleensä neljän piirteen perusteella, joita ovat: kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. Tiettyyn tutkimukseen voi kuitenkin sisältyä useampia kuin yksi tarkoitus ja tarkoitus voi myös muuttua tutkimuksen edetessä. Kartoittavan tutkimuksen yleisenä tarkoituksena on etsiä uusia näkökulmia ja löytää uusia ilmiöitä. (Hirsijärvi ym. 2009, 137–138.) Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa erään pohjoissuomalaisen metallialan yrityksen työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia teemahaastattelun avulla. Tutkimuksen kohteena olevalla työpaikalla työntekijät täyttävät säännöllisesti työssä jaksamista mittaavan kyselyn noin kerran vuodessa. Viimeisin työhyvinvointikysely on tehty keväällä 2011.

Tutkimuksen tavoitteet määritellään usein kuvaamalla, miten tuotettua tietoa voidaan hyödyntää (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 75). Tämän opinnäytetyön tavoitteena on, että haastatteluiden tuloksia voidaan hyödyntää yrityksen työntekijöiden työterveyden edistämiseksi pitkällä aikavälillä. Tutkimustuloksista voidaan nähdä psyykkisen työhyvinvoinnin kokonaistila sekä ongelmakohdat.

Tutkimuksen lähtökohtana on aina jokin tutkimuskohdetta koskeva kysymys tai ongelma (Niiniluoto 1997, 25). Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on: Millä tavalla psyykinen työhyvinvointi ilmenee yrityksessä X?

6 TUTKIMUKSEN TOTETUS

6.1 Aineiston hankinta ja -valintamenetelmä

Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto (Tuomi & Sarajärvi 2011, 71). Opinnäytetyöni tutkimusaineiston keruu tapahtui puolistrukturoidun haastattelumenetelmän eli teemahaastattelun avulla, jonka painopiste oli psyykkisen jaksamisen arvioinnissa työpaikalla. Teemahaastattelu lähtee siitä oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Haastattelumuodossa oleellisinta on, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Ihmisten omat tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä, samoin kuin se, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 47–48.)

Teemahaastattelun joustavuuden periaate helpottaa haastattelijaa kysymään oikeita asioita, mutta se ei kuitenkaan määritä miten niitä tulisi kysyä. Olennaista on löytää tasapaino kysymysten ja vastausten välille. Toisaalta teema-alueita tulee hahmotella niin pitkälle, että tarvittavan tiedon saanti on turvattu. (Hirsijärvi & Hurme 1995, 84.) Valmistauduin haastatteluita varten valmistelemalla kysymykset etukäteen tekemällä teemahaastattelun rungon (Liite 1). Tärkeä osa haastatteluihin valmistautumista oli myös se, että mietin, miten teemoja voidaan syventää haastattelun kulun aikana ja millaisia lisäkysymyksiä voin esittää. Ennen varsinaisia haastatteluita tein yhden koehaastattelun. Sitä en kuitenkaan ottanut mukaan tähän tutkimukseen, koska haastateltava ei liittynyt tutkimuskohteena olevaan työpaikkaan millään tavalla. Koehaastattelun perusteella toteisin haastattelurungon olevan toimiva. Näillä asioilla pyrin lisäämään tutkimukseni laadukkuutta sekä luotettavuutta.

Haastateltavat valitaan yleensä siksi, että he edustavat jotakin tiettyä ryhmää. Tutkimuksen tarkoitus määrää ryhmittymät sekä otoksen koon. Kyseessä voi olla esimerkiksi ryhmä miehiä tai naisia, suomalaisia tai norjalaisia. Tutkijan on pohdittava miten saada tieteellinen, laadukas, edustava ja yleistettävä aineisto. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 83; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 83.) Ei-todennäköisyyteen perustuvaa otan-

tatapaa käytetään silloin, kun ei ole aikomusta yleistää tutkimuksen tuloksia otoksen ulkopuolelle (Soininen 1995, 103). Tässä opinnäytetyössä aineiston hankinnan valintamenetelmänä on toiminut tarkoituksenmukainen otanta. Siinä tutkija poimii otokseen sellaiset tapaukset, jotka hänen harkintaansa perustuen edustavat hyvin hänen tarpeitaan (Soininen 1995, 103).

Tämän opinnäytetyön kohteena olevassa yrityksessä työskentelee pieni määrä ihmisiä, joista valikoidulle ryhmälle haastattelut tehtiin. Karkeasti jaettuna työpaikalla puolet työntekijöistä tekevät toimistotyötä ja puolet fyysisistä työtä tuotannon puolella. Haastatteluihin valikoitu ryhmä tekee fyysisistä työtä tuotannossa. Valitsin tämän ryhmän haastatteluistani varten, koska fyysisen työn merkitys fyysiselle jaksamiselle on ilmeinen asia, mutta sen psyykkistä kuormittavuutta voi olla vaikea havaita. Psyykkisellä tasolla työntekijät joutuvat tekemään työtään päivittäin esimerkiksi piirustusten lukemisen yhteydessä ja työjärjestyksen miettimisessä. Kaksi haastateltavaa tekee kolmivuorotyötä ja kaksi päivätyötä. Viimeisimmän työhyvinvointia koskevan kyselyn työntekijät ovat täyttäneet keväällä 2011.

Ennen haastattelutilanteita haastateltaville oli kerrottu, mistä tilanteesta oli kyse ja että keskustelut nauhoitettaisiin. Haastattelut suoritettiin rauhallisessa ympäristössä ilman häiriötekijöitä, mikä mahdollisti kysymysten huolellisen läpikäymisen. Haastattelut nauhoitettiin, jotta niiden läpikäynti ja analysointi olisi helppoa, eikä mitään esille tulevia asioita jäisi pois. Haastattelut tehtiin elo- ja syyskuun 2012 aikana. Yhteen haastatteluun aikaa käytettiin noin tunti. Kokonaisuudessaan tein haastatteluita tutkimusta varten neljä kappaletta.

6.2 Analyysimenetelmä ja analyysipolku

Laadullisen tutkimuksen kaikissa perinteissä voidaan käyttää perusanalyysimenetelmänä sisällönanalyysiä. Sitä voi pitää paitsi yksittäisenä metodina, myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 91–92.) Miles ja Huberman (1994) jakavat aineistolähtöisen laadullisen eli induktiivisen aineiston analyysin karkeasti kolmivaiheiseksi prosessiksi: aineiston redu-

sointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-112).

Aineiston analyysi aloitetaan yleensä litteroimalla eli kirjoittamalla haastattelunauhojen materiaali tekstiksi (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 132). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa litterointia käytetään sen ymmärtämiseen, kuinka tutkimukseen osallistujat organisoivat puheensa (Metsämuuronen, 2000, 14–15). Litteroinnin tarkkuudesta ei ole yksiselitteistä ohjetta, vaan tutkija voi aineiston laajuudesta riippuen valita, mitä hän kirjoittaa puhtaaksi. Tutkija voi esimerkiksi tehdä litteroinnin vain haastateltavan puheesta tai vain teema-alueista. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 138.) Tutkija voi redusoida aineistoaan siten, että etsii aukikirjoitetusta aineistosta tutkimustehtävän kysymyksillä niitä kuvaavia ilmaisuja. Redusoinnin tavoitteena on, että aineistosta karsitaan pois kaikki tutkimukselle epäolennainen. Redusointi voi olla sitä, että tiivistetään tai ryhmitellään alkuperäistä informaatiota. Klusteroinnissa on kyse siitä, että aineistosta tutkimukseen valittu informaatio käydään läpi tarkasti. Aineistosta etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi, jonka jälkeen luokka nimetään sen sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelun ansiosta aineisto tiivistyy entisestään, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Klusterointi luo pohjan kohteena olevan tutkimuksen perusrakenteelle sekä alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Viimeisessä vaiheessa eli abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto, jonka perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa edetään alkuperäisen informaation käyttämisestä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–112.)

Teemahaastattelun avulla kerätty materiaali on useimmiten runsas, riippuen dialogin syvyydestä haastattelijan ja haastateltavan välillä. Analyysitapaa on hyvä miettiä jo aineistoa kerättyä. Jos analyysitapa on harkittu ennalta, sitä voidaan käyttää ohjenuorana haastattelua ja sen purkamista suunniteltaessa. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 135.) Sisällönanalyysin tavoitteena on tutkittavan ilmiön laaja, mutta tiivis esittäminen. Induktiivinen sisällönanalyysi pyrkii siihen, että tutkimusaineistosta luodaan teoreettinen kokonaisuus siten, etteivät aikaisemmat havainnot, tiedot tai teoriat ohjaa analyysiä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 134.)

Opinnäytetyöni tutkimuksen analysoinnissa olen siis käyttänyt edellä mainittua analysointimenetelmää eli induktiivista sisällönanalyysiä. Aloitin aineiston analyysin litteroinnilla eli purkamalla nauhoittamani haastattelut tekstiksi. Haastatteluita aukikirjoittaessani otin huomioon vain haastateltavan puheen, enkä huomionut esimerkiksi taukoja tai hymähdyksiä. Pyrin jättämään litteroinnista pois myös ylimääräiset täytesanat, jotta teksti olisi sujuvaa. Haastatteluiden litterointi oli todella aikaa vievää ja työlästä, mutta pyrin tekemään sen aina melko pian haastattelun jälkeen, jotta analyysi pysyisi mahdollisimman luotettavana. Neljän haastattelun litterointiin meni aikaa useita tunteja.

Litteroinnin jälkeen luin kirjoittamani haastattelut läpi ja perehdyin niihin yksitellen. Kävin aineistoa läpi etsien alkuperäisilmaisuja, jotka vastasivat tutkimusongelmaan. Muut asiat jätin kokonaan pois. Menetelmä helpotti huomattavasti aineiston jatkokäsittelyä ja epäolennaisen informaation pois karsimista. Jaoin asioita omiin lokeroihin ja tein niiden perusteella käsitekartan. Käsitekartan avulla pystyin jatkokäsittämään saatuja vastauksia. Käsitekartta helpotti aineiston hahmottamisessa ja käsittelyssä. Tämän jälkeen pyrin pelkistämään ja yhdistämään haastateltavien käyttämiä samankaltaisia ilmauksia järjestämällä ne samoihin teemoihin. Teema-alueiden muodostuttua, nimesin jokaisen erikseen teema-alueen sisältöä kuvaavalla nimellä. Pelkistin teema-alueiden nimiä entisestään ja näin sain muodostettua tutkimustulokset. Tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä kirjatessani pyrin luomaan yhteyksiä saamieni tulosten välillä vertailemalla niitä aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa. Hain myös tukea saamilleni tuloksille lähdekirjallisuudesta ja teorioista.

7 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastatteluiden analysoinnin perusteella tutkimustulokset muodostivat neljä teema-alueita, jotka auttavat vastaamaan tutkimusongelmaan. Millä tavalla psyykinen työhyvinvointi ilmenee yrityksessä X? Nämä neljä teema-alueita ovat: motivaatio työhön, ilmapiiri työyhteisössä, työajan ulkopuolinen aika sekä työhyvinvointia edistävät asiat. Kaikki teema-alueet vastaavat osaltaan siihen, millaisia vaikutuksia työhyvinvoinnilla on työntekijöiden psyykkiseen jaksamiseen työpaikalla. Tuloksia tarkastellessani olen ottanut huomioon inhimillisen kokemuksen kokonaisuuden eli tajunnallisuuden. Sain melko samantyyppisiä vastauksia useisiin kysymyksiin, minkä arvelen johtuvan osittain siitä, että kaikki vastaajat ovat samaa ikäluokkaa ja koulutustaustaltaan melko samanlaisia. Haastateltavien työtehtävät ovat samanlaisia, yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta. Jokaisella haastateltavalla ilmeni kuitenkin oma näkemyksensä asioista, mikä oli tutkimuksen onnistumisen kannalta erittäin tärkeää.

Yhteenvetona saamiini tutkimustuloksiin voin todeta työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin olevan pääasiallisesti kunnossa. Joitain parannuskohteita työhyvinvoinnin edistämiseen kuitenkin löytyi. Opinnäytetyöni tavoitteena on, että haastatteluiden tuloksia voidaan hyödyntää yrityksen työntekijöiden työterveyden edistämisessä pitkällä aikavälillä. Tutkimustuloksista voidaan nähdä psyykkisen työhyvinvoinnin kokonaistilanne sekä ongelmakohdat. Tutkimustuloksista olen tehnyt yritykselle yhteenvetona PowerPoint -esityksen, jonka perusteella voidaan keskustella saaduista tuloksista.

7.1 Motivaatio työhön

Ensimmäiseksi teemaksi muodostui motivaatio työhön ja sen vaikutukset työntekijän työhyvinvointiin. Sallisen ym. (2007) mukaan työn tulee edistää fyysistä psyykkistä sekä sosiaalista hyvinvointia. Hyvä psyykinen tasapaino on tärkeää sekä itse työntekijöiden, mutta myös koko organisaation kannalta (Työsuojeluhallinto 2011). Tutkimustulosten perusteella **mieliala** töihin tullessa, oli kaikilla haastateltavilla yleensä hyvä. Osa haastateltavista kertoi, että töihin tulo on joskus vaikeaa, mutta mieliala parantui yleensä työpäivän aikana. Jokainen haastateltava oli sitä mieltä, että mieliala saattoi vaihdella

päivän mittaan hyvinkin paljon, mutta pääsääntöisesti mieliala oli ihan hyvä. Mielialaan yksi negatiivisesti vaikuttava tekijä mainittiin olevan töihin liittyvä **kiire**, joka tuli esille useimmissa haastatteluissa.

”Välillä ei huvita tulla töihin jos on ollu tosi kiireinen päivä ja tietää että toinen samanlainen on eessä.”

”Ei aina kerkeä kunnolla piittää ruokatuntia ko on niin kiire... Se vaikuttaa kyllä mielialaan.”

Puolet haastateltavista oli täysin **tyytyväisiä** tämän hetkiseen työhönsä. Yksi kertoi olevansa tyytyväinen, koska muutakaan työtä ei ole ja yksi haastateltavista oli melko tyytyväinen. Rauramon (2004, 33) mukaan yleisesti ajatellaan, että tyytyväinen työntekijä on yrityksen kannalta hyvä ja tyytymätön vastaavasti huono. Sopiva tyytymättömyys ja kilpailu työyhteisössä kuitenkin edistävät kriittisyyttä ja kehitystä (Rauramo 2004, 33).

Vuoden 2009 työ- ja terveys -haastattelututkimuksessa (2009, 3) tuli ilmi, että yhdeksän kymmenestä tutkimukseen osallistuneesta on tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Työ- ja terveys -tutkimuksen tulokset antavat tukea myös tämän opinnäytetyön tutkimustuloksille. Työ- ja terveys tutkimuksen mukaan metalliteollisuuden työntekijöistä suurin osa on tyytyväisiä työhönsä. Kiire oli myös yhteinen tekijä, joka nousi esille molemmissa tutkimuksissa. Saamiemi tulosten perusteella voidaan huomata, että yleinen tyytyväisyys työpaikkaan ja työhön on kaikilla haastatelluilla melko hyvä. Työntekijän työhyvinvointia tukee se, että työntekijä tulee mielellään töihin ja viihtyy työpaikallaan.

”Ihan ok kai tämä työ on, että vois sanoa että oon melekko tyytyväinen. Vois olla kyllä parempi palakka ko on niin paljon töitä, niin tai välillä on hulluna töitä ja välillä niin hilijasta. Ei oo mitään kultasta keskitietä niin sanotusti siinä työn määrässä ja se rasittaa nuppia aina välistä.”

”Joskus ei oo juuri mitään tekemistä ko ei oo tillauksia ja pittää ite keksimällä keksiä mitä tekis että aika kulus.”

”Eipä mulla oo mitään valittamista, oon tyytyväinen että on sillai ihan mukava työpaikka ja mukavat työkaverit.”

Yleinen terveydentila kaikilla vastaajilla oli **hyvä** eikä kenelläkään tullut mainittavaa, muutamia pieniä ajoittaisia fyysisiä vammoja, kuten selkä- ja niskavaivoja lukuun otta-

matta.

"Hyvä terveydentila mulla on ollu ainaki tähän saakka. Mitä nyt välillä vähän paikat jumissa tai muuten kipeät."

7.2 Ilmapiiri työyhteisössä

Toisena teema-alueena ilmeni työyhteisön ilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin. Työterveyslaitos (2012) määrittelee terveen ja toimivan työyhteisön olevan sellainen, jossa tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti. Tällaisessa työpaikassa ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö kaikkien välillä toimii kitkatta (Työterveyslaitos 2012). Kaikki neljä haastateltavaa olivat sitä mieltä, että työpaikalla **kommunikointi muiden kanssa** onnistuu yleensä melko hyvin ja esille tulevista asioista ja ongelmista voidaan puhua melko avoimesti. Suurimman osan mielestä **kaikista asioista ei pysty avoimesti puhumaan**. Esimerkkeinä esiin nousi näihin asioihin liittyen lomien ja muiden vapaiden pitäminen. Eräs vastaajista oli sitä mieltä, että asioista pitäisi kaikkien uskaltaa puhua avoimesti. Tämän asian suhteen työpaikka vaatisi hieman kehittämistä, mikä tukee myös työhyvinvoinnin edistämisen osa-alueeseen saamiani vastauksia. Toisaalta taas tutkimuksen mukaan **ilmapiiri työntekijöiden kesken koettiin hyväksi**.

"Ei kaikista asioista voi puhua, varsinkaan jos ne on jotaki negatiivista. Pittää miettiä pari kertaa ennen ko suunsa aukasee. Aina son kuitenkin joku joka vettää herneet nokkaan."

"Kyllä mie ainaki puhun kaikista asioista mikkä vaivaa, oli ne sitte mitä asioita vaan ja niin pitäs muittenki tehdä tai siis uskaltaa. En mie välitä vaikka joku siitä nokkiinsa ottas tai muuta. Eihän sole ko antaa tulla mikä ärsyttää niin se on sitten sillä selevä."

"No joo kyllähän sitä yleensä voi puhua, mutta esimerkiksi jos on vaikka lista mihin saa laittaa nimen, että millon haluaa pittää vaikka kesäloman niin ei siinä viitti alkaa valittaan ko jotku suuttuu siitä ja yhet ja samat saa päättää ensimmäisinä millon lomansa pitävät. Sitte muille jää mitä jää."

Kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että muilta **työtovereilta pystyy pyytämään apua tai tukea** työtehtäviä suoritettaessa. Kävi myös ilmi, että monet työtehtävät

vaativat kahden tai useamman työntekijän osallistumista. Tämä osaltaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden yhteishenkeen työpaikalla, parantaen työilmapiiriä ja kehittäen yhteishenkeä. Työ- ja terveys -haastattelututkimuksen (2009, 3) mukaan metallialan työntekijät joutuvat työssään käyttämään usein lihasvoimaa. Työhön liittyy usein toistotyötä ja hankalia työasentoja. Nämä asiat tulivat myös ilmi tekemissäni haastatteluissa työhyvinvointia heikentävinä asioina.

”Monesti on pakko pyytää apua, eikä nuiita monia töitä pysty kukkaan yksin tekkeen.”

”Kyllä voipii pyytää apua niin ja ainahan sitä yrittää tietenki auttaa muita minkä pystyy ja kykenee.”

”Täällä joutuu välillä nosteleen niin raskaita osia ja jotka on hankalia yksin nostaa ko non sen mallisia, että niihin pitää saaha aina kaveria.”

7.3 Työajan ulkopuolinen aika

Kolmas teema-alue muodostui työajan ulkopuolisen ajan vaikutuksesta työntekijän työhyvinvointiin ja työn kuormituksesta palautumiseen. Hyvinvoinnin taustoja pohdittaessa tulee painottaa ihmisen kokonaisvaltaista psykofyysistä olemusta, jossa työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja päinvastoin. Yksityiselämän ongelmat vaikuttavat väistämättä työhön, oppimiseen, luovuuteen, itsensä toteuttamiseen ja vastaavasti työkuormitus yksityiselämään. (Rauramo 2004, 39.) Kuormittavaan työhön liittyy riski, että kielteiset vaikutukset siirtyvät välittävien prosessien kautta työntekijän yksityiselämään (Kinnunen ym. 2005, 289). Kaikilla haastateltavilla oli jonkinlaisia **harrastuksia ja omaa aikaa** rentoutumiseen. Osa käytti vapaa-aikaansa liikuntaharrastusten parissa. Puolet kertoi, että haluaisi ehtiä harrastaa enemmän. Kaikki vastaajat olivat kuitenkin sitä mieltä, että vapaa-aikaa ei ole liikaa. Kolme haastateltavaa kertoi työn rajoittavan osaltaan harrastamista ja vapaa-ajan viettoa.

Hyvin järjestetty työ tukee kuormituksesta palautumista, eikä koettele liikaa työntekijän kestävyyttä (Kivistö ym. 2008, 38). Palautumisen katsotaan olevan prosessi, jonka aikana ihmisen keho ja mieli palaavat kuormitusta edeltävälle tasolle. Palautuminen työnkuormituksesta tapahtuu taukojen, vapaa-ajan sekä lomien aikana. Onnistuessaan

palautuminen edistää työntekijän hyvinvointia ja toimintakykyä. (Ahola 2012, 1399.) **Työvuoroista palautuminen** lähinnä yövuorojen kohdalla nousi esille osassa haastatelluista. Palautuminen viikon kestävästä yövuoro putkesta viikonlopun vapaiden aikana, koettiin vaikeaksi ja raskaaksi. Viikon kestävä yövuoro ja vain viikonlopun kestävä vapaa on työntekijän kannalta erittäin raskasta sekä fyysisesti että psyykkisesti. Tämä asia vaatisi muutosta, mutta mitä asialle voidaan käytännössä työpaikalla tehdä, on vaikea arvioida.

”Työvuorot on joskus niin raskaita, ettei niitten jälkeen aina vaan jaksaa harrastaa. Pitäs vaan monesti kyllä ottaa itteä niskasta kiinni, että viittis lähteä lenkille.”

”Pakko yrittää nollata vähän päätä, että jaksaa paremmin.”

”Yleensä viikonloppuna perheen kanssa vietän aikaa niin joo ja joskus käyn baarissa kavereitten kanssa.”

”Palautuminen on monesti hankalaa ko on yhtä työvuoroa aina viikko putkeen ja sitte vaan viikonloppu vappaata. Ei siinä ajassa pysty kunnolla palautuun jos on ollu vaikka yössä. Sitä vaan nukkuu koko viikonlopun ja sitte onki jo maanantai ja pitäs taasen lähteä töihin. Tuohon hommaan pitäis saaha joku muutos ja onhan sitä yritettykki. Itekki vaikka on nuori niin sitä pitemmän päälle jaksaa tommosta rääkkiä ei fyysisesti eikä henkisesti.”

”On vapaa-aikaa ihan riittävästi, mutta rajottaahan työ tietenki sitä jonku verran.”

Kinnusen ja Feldtin (2009, 7) mukaan työkuormituksesta palautumisessa voi olla ongelmia, mikäli työntekijä ei saa nukuttua, työasioiden vaivatessa mieltä tai jos työasioista ei pääse irti vapaa-ajallakaan. Vastaajista suurin osa käytti yöllä nukkumiseen aikaa pääsääntöisesti kahdeksasta kymmeneen tuntia, mikä on erittäin positiivinen asia. Eräs vastaajista kertoi selviävänsä lyhyemmillä yönillä kuin muut, ja kertoi nukkuvansa yleensä yössä noin viisi tuntia. Suurin osa haastateltavista kertoi, **etteivät työasiat pyöri mielessä yöllä estäen unen saamista**. Yksi vastaajista kertoi joskus miettivänsä työasioita, jos sattuu heräämään yön aikana. Haastatteluihin saamani vastaukset ovat hie man ristiriidassa Tilastokeskuksen teettämien työolotutkimusten kanssa. Näiden tutkimusten mukaan univaikeudet ovat lisääntyneet 30 vuoden aikana. Vuonna 2003 tehty työolotutkimus kertoo, että univaikeudet ovat yleisimpiä psyykkisiä oireita työnte-

kijöillä. Näin ollen saamani vastaukset ovat positiivisia verrattuna työolotutkimukseen. Toisaalta tämän opinnäytetyön tutkimustulokset eivät ole vertailukelpoisia valtakunnalliseen tutkimukseen, jossa vastanneita on moninkertainen määrä.

”Ei mulla työ asiat vaivaa unta. Mie saan nukuttua vaikka mikä olis.”

”Kyllä mulla saattaa joskus mietityttää yöllä jos herään, niin että mitä sitä töissä huomenna mutta en mie ylleensä niitä mieli...niin tai no kyllä ne joskus vähän vaivaa.”

”Ei riitä aika yöllä siihen että mieltisin työasioita. Pakko yrittää nukkua.”

”Nukun aika vähän yleensä muutenki, mutta ei mulla ainakkaan työasiat sitä estä.”

7.4 Työhyvinvoinnin edistäminen

Neljännän teema-alueen kohdalle kertyi asioita joita haastateltavat pitivät työhyvinvointiaan edistävinä ja ylläpitävinä asioina. Klemelän (2006) mukaan on tärkeää, että työntekijä saa tehdä omien kykyjensä mukaan muiden kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän on myös voinut itse vaikuttaa. Työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että hän saa työstään tunnustusta työnantajalta ja muilta työtovereilta (Klemelä 2006). Kaikki vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että **työkaverit ja hyvä yhteishenki** ovat työhyvinvointia edistäviä asioita. Työn tauottaminen on merkityksellistä psyykkiselle hyvinvoinnille (Klemelä 2006). **Kahvi- ja ruokatauot** olivat suurimman osan mielestä mukavia yhteisiä juttu hetkiä. Osa kertoi olevansa sitä mieltä, että **yhteiset saunaillat ja pikkujoulut sekä muut yhteiset tapahtumat** edistävät ja ylläpitävät työhyvinvointia.

”Työkaverit on kivoja ja niitten kans on kiva porissa ja heittää läppää tauoilla ja muutenki.”

”Kyllähän se on ihan ehotonta että on mukavia työkavereita.”

”Työpäivä on mukava alottaa ko keittää kahavit ja vaihtaa kuulumiset muitten kans. Aina sitä vähän tulee välillä kettuiltuaki työkavereille, mut-

*ta se kuuluu täällä asiaan ja se on vaan hauskaa ja semmosta hyvántah-
tosta.”*

*”Se on kiva että järjestetään saunailtoja ja luohan se semmosta yhteishen-
keä. Niin ja onhan ne pikkujoulutki semmosia. Niihin ainaki osallistuu
suurin osa, mutta saunailtoihin ei aina taho tulla sitä porukkaa. Ne on oi-
keastaan tietyt jotka niissäki käy ja on aina ekana lähössä.”*

Puolet haastateltavista oli sitä mieltä, että heidän omaa työhyvinvointiaan kehittäisi **palkan nousu**. Heidän mielestään parempi palkka nykyiseen nähden, nostaisi työmotivaatiota ja sitä myöten myös lisäisi heidän psyykkistä työhyvinvointiaan. Klemelän (2006) mukaan tärkeä työhyvinvoinnin osa-alue on, että työntekijä saa tehdä oikeudenmukaisesti palkattua työtä. Siihen, milloin työntekijä on täysin tyytyväinen saamaansa palkkaan, on vaikea kommentoida. Palkkatasoon kyseisellä työpaikalla en ole perehtynyt, enkä näin ollen pysty arvioimaan kyseistä osa-aluetta.

”Oishan se jos ois parempi palkka niin ois parempi mieliki.”

*”Palkan nousu osottas että työnantaja on tyytyväinen työntekijöihin, eikä
aina vaan puhuttas että hyvin menee jee...eikä muuta.”*

Työsuojelusanaston (2006, 144) mukaan ammattitaitoa ja työn hallintaa pidetään tärkeimpinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Työstressi aiheutuu ristiriidasta työn vaatimusten ja yksilön edellytysten välillä. Se voi aiheutua joko liian vähäisistä tai liian suurista työhön liittyvistä haasteista. (Työsuojelusanasto 2006, 114.) Useissa haastatte- luissa ilmeni, että **työmäärän mitoittaminen tasaiseksi** oli yksi ongelma työpaikalla. Jollakin viikolla työmäärä saattoi olla todella runsas, kun taas seuraavalla viikolla töitä ei ollut juuri ollenkaan. Kiire oli yksi asia mikä koettiin ongelmalliseksi ja siihen toivottiin ratkaisua tai kehitystä. Ilmeni myös, että joskus ruokatunti saattoi jäädä pitämättä tai se venyi myöhään iltapäivään. Työmäärän tasaiseksi saamiseen tulisi siis kiinnittää erityistä huomiota työpaikalla, sillä se nousi esille niin monessa yhteydessä. Työntekijöiden psyykkisen jaksamisen kannalta työnantajan olisi nyt puututtava asiaan ja pohtia miten asiaan voitaisiin vaikuttaa.

*”Pitäs vähän mieltä sitä, että miten sais sen kuormamäärän tasasem-
maks, ettei aina ois hullu kiire yhellä viikolla ja sitte seuraavalla ei mit-
tään.”*

"Joskus on kiire ja joskus ei oo töitä nimeksikkään. Sitä vois kehittää, että ottas niitä töitä vähän tasasemmin."

Kehityskohteiksi mainittiin myös **työkavereiden suhtautuminen toisiinsa**. Työilmapiirin parantamista eräiden työntekijöiden osalta myös toivottiin. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin (2011, 10–12) mukaan palkansaajista 29 prosenttia kertoi työpäikällänsä esiintyvän työpaikkakiusaamista. Tekemissäni haastatteluissa ei tullut ilmi, että varsinaista kiusaamista esiintyisi kyseisellä työpaikalla. Jokainen työntekijä voi omalta osalta vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Valmiiden tutkimustulosten perusteella työntekijöiden on helppo huomata oman käyttäytymisensä vaikutus muihin työntekijöihin sekä yleiseen ilmapiiriin työpaikalla.

"Niin ja kyllähän seki on yks ettei aina tarttis joittenki ottaa nokkiinsa jos vähän jostaki mainittee. Paranis huomattavasti se ilmapiiri näitten joittenki osalta. Onhan meillä täällä kuitenkin ihan hyvä ilmapiiri sillain, mutta aina ois parantamisen varaa."

8.1 Luotettavuus

Kaikessa tutkimustoiminnassa pyritään välttämään virheitä. Tämän vuoksi on yksittäisessä tutkimuksessa arvioitava tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen piiristä löytyy erilaisia käsityksiä tutkimuksen luotettavuuteen liittyvistä kysymyksistä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142). Tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jolloin sisäinen johdonmukaisuus painottuu. Toisin kuin määrällinen tutkimus, laadullinen tutkimus ei pyri yleistettävyyteen eikä näin ollen olemaan edustava otos perusjoukosta. Laadullisessa tutkimuksessa korostuu tutkijan persoonallinen näkemys, johon vaikuttavat hänen tunteensa ja intuiionsa. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 215–216.)

Tutkimusmetodikirjallisuudessa luotettavuutta tarkastellaan usein valideettia ja reliabiliteettia arvioimalla (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Validiuden ja reliabiliuden käsitteet perustuvat siihen, että tutkija voi päästä käsiksi objektiiviseen todellisuuteen ja totuuteen. Reliaabelius tarkoittaa sitä, että mittaustulokset ovat samat, mikäli mittaus toistetaan. Validius puolestaan kertoo mittauksen pätevyyden, jonka avulla nähdään millainen kyky tutkimusmenetelmällä on mitata sitä, mitä on alun perin ollut tarkoitus mitata. Validius ja reliabiliteetti liitetään usein määrälliseen tutkimukseen, mutta myös laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on pystyttävä arvioimaan jollain tapaa, vaikka näitä termejä ei haluttaisi käyttää. (Hirsijärvi ym. 2009, 231–232.)

Laadullisessa tutkimuksessa valideetti ja reliabiliteetti ovat saaneet erilaisia tulkintoja (Hirsijärvi ym. 2009, 232). Laadullisesti aineistoa analysoitaessa lähimmäksi perinteistä reliabiliuden käsitettä tullaan niillä alueilla, jotka koskevat aineiston laatua. Reliaabelius koskee tällöin tutkijan toimintaa eikä haastateltavien vastauksia. Reliaabelius koskee sitä, onko kaikki materiaali käsitelty oikein tulosten saamiseksi. Perinteisen validiuden toteamisen sijaan laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää toimintatapana triangulaatiota. Se tarkoittaa, että yhdellä menetelmällä saatuja tietoja vertaillaan muista lähteistä saatuihin tietoihin. Kun saadaan tietty yksimielisyys, voidaan nähdä, että saatu tieto on saanut vahvistusta. On kuitenkin huomioitava, että ihmisten käsitykset samasta

asiasta voivat vaihdella lyhyen ajan sisällä. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 189.) Opinnäytetyötäni tehdessä olen pyrkinyt aineiston oikeanlaiseen käsittelyyn, jotta reliabiliuden käsite tulisi täytettyä. Validiuden toteutumista olen varmistanut vertailemalla saamiani vastauksia aiemmin tehtyihin työolotutkimuksiin ja teoreettisiin tietoihin.

Tutkimuksen on pyrittävä siihen, että se paljastaa tutkittavien käsityksiä ja heidän maailmaansa mahdollisimman hyvin (Hirsijärvi & Hurme 2001, 189). Kun tutkimusaineisto kerätään haastattelemalla, sen luotettavuus riippuu laadusta. Haastattelun raportista tulee ilmetä haastatteluteemat, jotka tutkittavalle on esitetty. Liian suppeat kysymykset voivat aiheuttaa sen, että tutkimuksen luotettavuus kärsii, koska kysymykset ovat liian kapealle suuntautuneita. Liian suppeat haastatteluteemat saattavat myös aiheuttaa sen, että tutkittavan oma näkemys asiasta jää tulematta esiin. Tallenteiden kuuluvuus ja litteroinnin taso vaikuttavat myös luotettavuuteen. Mikäli litterointi tehdään mahdollisimman pian haastattelun jälkeen, parantaa se aineiston luotettavuutta. Aineisto on tällöin haastattelijan tuoreessa muistissa. Yleinen käsitys on, että tutkittava on rehellinen ja avoin saadessaan vapaasti omin sanoin kertoa asiasta, mutta näin ei välttämättä ole. Tutkittava voi jättää olennaisia asioita kertomatta, hän voi muunnella totuutta, muistaa väärin tai hän voi pyrkiä miellyttämään tutkijaa tuottamalla sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 215–216; Hirsijärvi & Hurme 2001, 184–185.)

Opinnäytetyössäni tulee huomioida se, että tutkittavat henkilöt ovat minulle entuudestaan tuttuja. Haasteena työn edetessä ilmeni, miten saan haastateltavan henkilöllisyyden pysymään salassa tuloksia analysoidessani. Tarkoituksena oli, että henkilöiden tunnistettavuus ei tule esille tutkimuksen missään vaiheessa, jotta luotettavuus ja henkilöiden intimiteetti säilyy. Tunnisteellisuuden poistaminen eli anonymisointi on myös eettinen kysymys, jonka toteutustapaa jouduin pohtimaan työn eri vaiheissa. Tämän vuoksi jouduin pohtimaan sitä, miten saan mahdollisimman luotettavia vastauksia haastatteluistani. Tulosten tulkintavaiheessa jouduin miettimään omien ennakoasenteideni vaikutusta ja sitä, miten pystyn siirtämään ne syrjään.

Tutkimusaineiston laadukkuutta voidaan tavoitella etukäteen siten, että haastattelurunko valmistellaan hyvin (Hirsijärvi & Hurme 2001, 184–185). Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta lisää se, että jokainen vaihe tutkimuksen toteuttamisesta on selostettu tar-

kasti. Aineiston tuottamisen olosuhteet on hyvä kertoa selkeästi ja totuudenmukaisesti. Haastattelu- ja havainnointitutkimuksessa kerrotaan haastatteluihin käytetty aika, häiriötekijät, virhetulkinnat ja myös tutkijan itsearviointi. (Hirsijärvi ym. 2009, 231–232.)

Opinnäytetyöni luotettavuuden varmistamiseksi käytin useita keinoja. Teemahaastattelurungon (Liite 1) tekeminen oli tärkeä osa haastatteluihin valmistautumista sekä yksi luotettavuuden lisääjä. Myös koehaastattelun tekeminen lisää tutkimuksen laatua ja luotettavuutta. Koehaastattelun avulla pystyin toteamaan haastattelurungon toimivuuden. Olen kuvannut aineiston hankinnan eli haastattelutilanteet mahdollisimman tarkasti ja totuudenmukaisesti, jotta tutkimus säilyy luotettavana. Tutkimustulosten analyysivaiheessa olen ottanut huomioon tutkimuksen luotettavuutta koskevat asiat. Pyrkimys perehtyä mahdollisimman syvällisesti aineistoon lisää myös osaltaan opinnäytetyöni luotettavuutta. Koska tutkimustulokset nousevat haastateltavien omista kokemuksista, lisää se tutkimukseni luotettavuutta. Suorat lainaukset haastateltavien vastauksista varmistavat sen, että haastateltujen ilmaukset tulevat sanatarkasti esille. Tallenteiden hyvä laatu ja niiden litterointi oikealla tavalla lisää opinnäytetyöni luotettavuutta. Kaikissa tämä opinnäytetyön vaiheissa olen käyttänyt vain luotettavia lähteitä. Tällä olen pyrkinyt saavuttamaan mahdollisimman laadukkaan ja luotettavan lopputuloksen.

8.2 Eettisyys

Niiniluoto (2003, 301–302) esittää tieteen etiikan kolme pääperiaatetta, jotka ovat: rehellisyys, reiluus ja tutkimuskohteen kunnioittaminen. Tieteen on oltava rehellistä kilpailua uusista tuloksista. Tieteellisistä saavutuksista koituva kunnia on jaettava oikeudenmukaisesti sille, joka sen on saavuttanut. Tutkimuskohteelle ei saa aiheuttaa turhaa kärsimystä tai vahinkoa. (Niiniluoto 2003, 301–302.) Venkulan (1995, 112) mukaan kaikista inhimillisen toiminnan muodoista tiede on kaikkein edistynein. Tieteen piirissä hyväksytään menettelytavoiksi vain sellaisia tapoja, jotka ovat ehdottoman totuudellisia. Tieteen edistys on seurausta toiminnan tietystä laadusta, ihmisen tietynlaisesta käyttäytymisestä sekä menettelytapojen korkeasta eettisyydestä. (Venkula 1995, 112.)

Eettinen vaatimus tutkimustyössä tarkoittaa kokonaisvaltaisuuden ja kompleksisuuden

huomioimista. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksen ihmiskäsitys sisällytetään teorianmuodostukseen. Laadullisessa tutkimuksessa teoriaan liittyy aina tutkimuksen kohteen ja sen ymmärtämisen asettuminen varsinaiseen merkitysyhteyteen kokonaisuutena. Tällä tarkoitetaan tutkimusaiheen ja -kohteen kietoutumista siihen kaikkien merkitysten todellisuuteen, jossa ne alun perin tutkijan kokemuksessa olivat. (Varto 1992, 107.)

Tieteenharjoitukseen ei ole valmiita yleispäteviä sääntöjä, vaan tutkija joutuu jatkuvasti turvautumaan omaan harkintaansa. Tutkimusetiikka muodostaa yhden osan tiedeyhteisöä koossapitävää normatiivista rakennetta. Tutkimusetiikan kohteena ovat tieteenharjoitukseen liittyvät moraaliset valinnat. (Niiniluoto 2003, 294.) Kankkusen ja Vehviläinen-Julkusen (2009, 172) mukaan kaiken tieteellisen toiminnan ydin on eettisyys. Tutkimusetiikka luokitellaan usein normatiiviseksi etiikaksi, joka pyrkii vastaamaan kysymykseen tutkimuksessa käytettävistä oikeista säännöistä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 125) mielestä toisaalta tutkimuksen tulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin, mutta toisaalta taas eettiset kannat vaikuttavat tutkijan tieteellisessä työssä tekemiin ratkaisuihin.

Olen pyrkinyt tässä opinnäytetyössä käyttämään tiedonhankinnassa mahdollisimman luotettavaa tutkittua tietoa, mikä lisää sekä luotettavuutta että on eettisten sääntöjen mukaista. Soinisen (1995, 131) mukaan eettisiin periaatteisiin kuuluu tulosten totuudenmukainen esittäminen. Tuloksia ei saa kaunistella tai muuttaa haluttuun suuntaan, vaan ne tulee esittää sellaisina kuin ne ilmenevät (Soininen 1995, 131). Tutkimustuloksia kirjattaessani olen pyrkinyt mahdollisimman oikeanlaisen ja totuudenmukaisen tiedon esittämiseen. En ole muunnellut saamiani vastauksia tai millään tavalla manipuloinut tuloksia. Suorat lainaukset haastateltavien puheesta tuovat myös esille sen, että tuloksia ei ole muunneltu.

Tutkimusaiheen valinta on tutkijan tekemä eettinen ratkaisu. Aihetta valitessa on pohdittava sitä, mikä on aiheen merkitys yhteiskunnallisesti, mutta myös erityisesti sitä, miten tutkimus vaikuttaa siihen osallistuviin. Tutkimusetiikan periaatteena ja tutkimuksen oikeutuksen lähtökohtana on sen hyödyllisyys. Aina hyöty ei kohdistu suoraan tutkittavana olevaan henkilöön, vaan voi esimerkiksi hyödyttää tulevaisuudessa samassa tilanteessa olevia henkilöitä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 176.) Opinnäytetyöni tavoitteena on, että haastatteluiden tuloksia voidaan käyttää työntekijöiden työterveyttä edistävällä tavalla. Tutkittavat pääsevät haastatteluteemojen avulla pohtimaan

omaa psyykkistä hyvinvointiaan työpaikalla, mikä jo sinällään edistää heidän työhyvinvointiaan. Hyöty kohdistuu näin ollen suoraan tutkittaviin, tähdäten heidän henkilökohtaisen sekä koko työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Yksi tärkeimpiä tutkimuseettisiä normeja on ihmisten yksityisyyden kunnioittaminen, joihin liittyy keskeisesti luottamus ja anonymiteetti. (Eskola & Suoranta 1999, 57; Kuula 2006, 124.) Opinnäytetyössäni olen huomionut aiheen arkaluontoisuuden, jonka vuoksi tutkimuskohteena olevan työpaikan nimi ei tule esille työn missään vaiheessa. Myös työntekijöiden henkilöllisyys on pidetty salassa koko tutkimuksen ajan eikä näin ollen ole tarkoitus, että haastatteluissa olisi tullut ilmi haastateltavien henkilökohtaisia ominaisuuksia. Haastatteluihin valmistautuessani varauduin siihen, että haastatteluiden yhteydessä voin saada arkaluontoista tietoa. Tämä vaikutti osaltaan kysymyksiin, jotka valmistelin haastatteluita varten. Oli myös tärkeää, että saan luotua haastattelutilanteesta luontevan tapahtuman. Rauhallinen ympäristö oli ehdoton edellytys kokonaisuudessaan haastatteluiden onnistumiselle. Jokaiselle haastateltavalle oli tärkeää, että tilanteet olivat luottamuksellisia ja ettei heidän henkilöllisyytensä tule esille tutkimuksen missään vaiheessa. Tämän vuoksi sain totuudenmukaisia vastauksia.

Kahden viime vuosikymmenen kuluessa suurimmaksi eettiseksi aiheeksi on muodostunut se, että tutkimukseen osallistuvat ovat vapaaehtoisia (Berg 1995, 209). Usein yksityisyyden kunnioittamiseksi tutkimuksessa ymmärretään vain tutkittavien anonymiteetin turvaaminen tutkimuksen julkaisun yhteydessä. Yhtä tärkeää on myös tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä tietojen luottamuksellisuuden turvaaminen. (Kuula 2006, 124.) Tässä opinnäytetyössä nämä asiat on turvattu siten, että haastateltavat ovat omasta vapaasta tahdostaan osallistuneet tutkimukseen. Tietojen luottamuksellisuus on turvattu siten, että nauhoitetut haastattelut on tuhottu heti litteroinnin jälkeen. Kirjoitetussa muodossa olleet haastattelutekstit on myös tuhottu heti, kun niitä ei ole enää tarvittu. Haastattelumateriaalia ei ole nähnyt tai kuullut missään muodossa itseni lisäksi kukaan muu.

8.3 Yleinen pohdinta

Tämän opinnäytetyön tekeminen lähti omasta mielenkiinnosta aiheeseen. Halusin tehdä

opinnäytetyön, joka tarkastelee ihmisen psyykkisyyttä ja hyödyttää jollain tavalla tutkimuksen kohdetta. Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena ollut työpaikka ja sen työntekijät olivat minulle entuudestaan tuttuja. Siksi se oli mielestäni luonteva valinta opinnäytetyöni kohteeksi. Aihe kypsyi mielessäni psykiatrian suuntaavien opintojen käytännön harjoittelujakson aikana. Kohtasin useita työssään uupuneita asiakkaita psykiatrian poliklinikalla, mikä lisäsi mielenkiintoa aiheeseen. Jos työssä jaksamista psyykkisellä tasolla mitataan, nähdään tällöin helpommin miten työntekijä voi psyykkisesti työpaikalla. Ongelmiin voidaan tällöin puuttua jo mahdollisesti ennen kuin uupumista on tapahtunut.

Työhyvinvointi etenkin sen psyykkisestä näkökulmasta tarkasteltuna on mielestäni ajan-kohtainen aihe. Työn psyykkiseen kuormittavuuteen on alettu kiinnittää huomiota entistä enemmän. Kuten Kivistö ym. (2008, 20) toteavat: työpaikka ei ole ainoastaan rakennus ja sinne sisältyvät tarvikkeet, vaan se on vuorovaikutuksesta rakentuva kokonaisuus. Työn tulee edistää niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalista hyvinvointia (Sallinen ym. 2007). Tämä kokonaisuus tuntuu unohtuvan useilla työpaikoilla esimerkiksi tiukkojen aikataulujen myötä.

Minulle oli alusta asti selvää, että teen opinnäytetyöni yksin. Yksin työskentely asettikin paljon haasteita. Yksin työtä tehdessä aikataulussa pysyminen aiheutti ongelmia. Välillä oli vaikea miettiä yksin miten lähteitä voisi hyödyntää niin, että saisin asiat ilmaistua omin sanoin. Ajoittain tuntui, että aika ja kiinnostus tehdä työtä loppuivat kesken, mutta loppua kohden sain paljon mielenkiintoa työn jatkamiseksi. Tähän vaikutti muun muassa se, että keräämäni tieto alkoi selkiintyä päässäni työn edetessä ja työ kokonaisuudessaan alkoi hahmottua. Toisaalta yksin tekemisessä oli se hyvä puoli, että sain itsenäisesti päättää kaikki työtäni koskevat valinnat ohjaajieni avustuksella. Saamani selkeä ja hyvä ohjaus on auttanut suuresti työn teossa ja monien siihen liittyvien asioiden ymmärtämisessä. Ohjauksessa positiivisen palautteen saamisen myötä sain myös lisää innostusta työn tekemiseen.

Rauhalan (2005b, 33) mukaan ihminen todellistuu tajunnallisuuden, kehollisuuden ja situationaalisuuden kautta. Nämä olemassaolon perusmuodot ovat ohjanneet opinnäytetyöni tekoa alusta loppuun. Pääasiassa aiheeni on kuitenkin kietoutunut tajunnallisuuden osa-alueen ympärille. On ollut mielenkiintoista huomata, kuinka teoreettiset valinnat

ovat ohjanneet työtä oikeaan suuntaan helpottaen työn tekemistä. Palkitsevaa on ollut myös ahaa-elämysten joukko teorian ja käytännön yhteen nivoutumisen myötä. Eskola ja Suoranta (1999, 81) osuvasti toteavat: hyvä tutkimus lähtee teoriasta ja jälleen palaa siihen. Teoriaan tulee suhtautua muutenkin kuin välttämättömyytenä, nimittäin mahdollisuutena (Eskola & Suoranta 1999, 81). Tämän asian sisäistämisen myötä opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoinen ja opettava kokemus.

Teemahaastattelun käyttö tutkimusmenetelmänä oli haastavaa. Kokonaisuudessaan menetelmän käyttö vaati runsaasti aikaa ja syventymistä metodiin. Mielenkiintoisin osa menetelmässä oli itse haastatteluiden teko. Aineiston purkaminen puolestaan oli työläin ja aikaa vievin osio. Materiaalia oli todella runsaasti ja sieltä olennaisen asian poimiminen oli välillä vaikeaa. Aiheen rajaaminen kuitenkin helpotti huomattavasti aineiston käsittelyä. Aineiston analysointi osoittautui myös luultua työläemmäksi ja aikaa vieväksi. Tutkimuksen edetessä opin paljon uusia asioita. Sain paljon tietoa teoriasta ja tutkimuksen tekemiseen liittyvistä asioista. Laadullisen tutkimuksen tekeminen on tullut minulle tutuksi, mikä helpottaa mahdollista seuraavaa tutkimustyötä. Tulevana sairaanhoitajana olen saanut paljon eväitä tulevalle uralleni tämän opinnäytetyön tekemisen myötä. Psykiatria suunanneena sairaanhoitajana tulen varmasti työskentelemään jatkossa työhyvinvoinnista nousevien ongelmien parissa. Salosen (2002, 92) mukaan nerokkaat saavutukset ovat tutkimustoiminnan tiivistymiä, jotka vaativat näkymätöntä ja unohduksiin jäävää tieteellistä aherrusta. Kovaa aherrusta tämän opinnäytetyön tekeminen onkin vaatinut ja toivon että, se myös näkyy lopputuloksessa. Yhteenvetona omaan työskentelyyni voin todeta olevani tyytyväinen suoritukseeni ja panostukseeni tämän opinnäytetyön osalta. Mielestäni opinnäytetyöstäni tuli kattava ja laaja-alainen näkemys psykiatriseen hoitotyöhön.

Suurin eettinen kysymys muodostui opinnäytetyössäni siitä, että tutkimuksen kohteena olevat henkilöt olivat minulle entuudestaan tuttuja. Se, että en antaisi omien ennakkokäsityksien vaikuttaa tutkimukseen, osoittautui osittain haasteelliseksi. Mielestäni onnistuin tässä kuitenkin hyvin. Anonymiteetin suojaaminen oli välillä haasteellista, sillä pienessä työpaikassa työntekijät tuntevat toisensa melko hyvin. Haastateltavat osallistuivat vapaaehtoisesti tutkimukseen, mikä onkin yksi edellytys haastattelun onnistumiselle. Eettiseksi ongelmaksi koin myös sen, että haastateluista saamani tieto voi sisältää arkaluontoista materiaalia. Jonkin verran tulikin esille asioita, joita haastateltavat eivät olleet

halunneet tai uskaltaneet tuoda esille työpaikallaan. Alusta asti haastateltaville oli selvää, että haastattelut ovat täysin luottamuksellisia eikä niissä saatuja tietoja luovuteta muuhun käyttöön kuin tähän opinnäytetyöhön. Myöskään tästä opinnäytetyöstä ei käy ilmi työntekijöiden henkilöllisyyttä. Mielestäni sain haastatteluihin totuudenmukaisia vastauksia. Luulen asiaan vaikuttaneen henkilöiden tuttuus sekä positiivisessa että negatiivisessa mielessä. Tästä johtuen positiiviseksi koin sen, että tilanteet olivat luonnollisia ja rentoja. Negatiivisena puolena voi olla se, että en tiedä jäikö jollakin haastateltavalla asioita kertomatta, vain siksi että tunnen heidät.

Tätä opinnäytetyötä varten kehittämäni teemahaastattelun runkoa voidaan hyödyntää myös muilla työpaikoilla ja muilla aloilla. Yleiseksi jatkotutkimusaiheeksi esitän yleistä psyykkisen työhyvinvoinnin kehittämistä ja tutkimista työpaikoilla alaan katsomatta. Tähän liittyen, aiheeseen voitaisiin panostaa esimerkiksi erilaisten testien tai kyselylomakkeiden avulla. Jatkotutkimusaiheena esitän myös, miten tässä opinnäytetyössä esiin tulleet asiat on huomioitu tutkimuskohteena olleessa työpaikassa. Onko työntekijöiden psyykkiseen työhyvinvointiin kiinnitetty huomiota ja mitä toimenpiteitä sen eteen on tehty? Onko tutkimuksessa esiin tulleet ongelmakohdat ratkaistu? Tutkimuskohteena ollut työpaikka on ainoastaan itseni tiedossa, mutta jatkotutkimuksia varten luovutan työpaikkaa koskevat tiedot seuraavalle tutkijalle, työpaikan siihen suostuessa.

LÄHTEET

Berg, Bruce L. 1995. *Qualitative research methods for the social sciences*. 2. painos. Allyn & Bacon, Boston.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Yliopistopaino, Helsinki.

Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? Yrityskirjat Oy, Vantaa.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOYpro Oy, Helsinki.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru 2009. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (toim.). Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampereen yliopistopaino Oy, Tampere. 7-27.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) 2005. Työ leipälajina. PS-kustannus, Keuruu.

Kivistö, Sirkku & Kallio, Eila & Turunen, Greta 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Yliopistopaino Oy, Helsinki.

Klemelä, Raila 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Painoprisma Oy, Lieto.

Kuula, Arja 2006. Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa Hallamaa, Jaana & Launis, Veikko & Lötjönen, Salla & Sorvali, Irma (toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Hakapaino Oy, Helsinki.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Heli 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä - työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Multiprint, Helsinki.

Metsämuuronen, Jari 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jaabes OÜ, Viro.

Niiniluoto, Ilkka 1983. Tieteellinen päättely ja selittäminen. Kustannusosakeyhtiö Otava, Keuruu.

Niiniluoto, Ilkka 1997. Johdatus tieteenfilosofiaan: käsitteen- ja teorianmuodostus. Kustannusosakeyhtiö Otava, Keuruu.

Niiniluoto, Ilkka 2003. Totuuden rakastaminen. Kustannusosakeyhtiö Otava, Keuruu.

Perkiö-Mäkelä, Merja & Hirvonen, Maria & Elo, Anna-Liisa & Kandolin, Irja & Kauppinen, Kaisa & Ketola, Ritva & Leino, Timo & Manninen, Pirjo & Miettinen, Sonja & Reijula, Kari & Salminen, Simo & Toivanen, Minna & Tuomivaara, Seppo & Vartiala, Maarit & Venäläinen, Saara & Viluksela Marja 2010. Työ ja terveys - haastattelututkimus 2009. Työterveyslaitos, Helsinki.

Pääkkönen, Rauno & Rantanen, Salme & Uitti, Jukka 2005. Työn terveystaakkojen tunnistaminen. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Rauhala, Lauri 1989. Ihmisen ykseys ja moninaisuus. Karisto Oy:n kirjapaino, Hämeenlinna.

Rauhala, Lauri 2005. Hermeneuttisen tieteenfilosofian analyyseja ja sovelluksia. Yliopistopaino, Helsinki.

Rauhala, Lauri 2005. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Yliopistopaino, Helsinki.

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaati. Edita Prima Oy. Helsinki.

Richards, Lyn 2005. Handling qualitative data. Sage publications, Lontoo.

Sallinen, Mikael & Kandolin, Irja & Purola, Mari 2007. Psykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Luettu 17.5.2012. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004&p_teos=onn&p_selaus=.

Salonen, Toivo 2002. Tieteenfilosofia. Lapin yliopistopaino, Rovaniemi.

Sjöström, Ulla 1998. Hermeneutik - att tolka utsagor och handlingar. Teoksessa Starrin, Bengt & Svensson, Per-Gunnar (toim.) Kvalitativ metod och vetenskapsteori. Studentlitteratur, Lund.

Soininen, Marjaana 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Painosalama Oy, Turku.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Luettu 4.10.2012 <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2011:13. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Yliopistopaino Oy, Tampere.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2011. Työolobarometri lokakuu 2011. Luettu 24.9.2012 http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf.pdf

Työsuojeluhallinto 2011. Henkinen hyvinvointi työssä. Luettu 19.3.2012 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointi>.

Työterveyslaitos 2010. Henkinen hyvinvointi ja mielenterveys työpaikalla. Luettu 1.11.2012 http://www.ttl.fi/partner/mental_health_work/henkinen_hyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2011. Työyhteisön työhyvinvointi. Luettu 20.3.2012 http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2006. Työsuojelusanasto. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738.

Varto, Juha 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Venkula, Jaana 1995. Arki ja tieteellinen ajattelu. Yliopistopaino, Helsinki.

Vilkka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Millainen mieliala sinulla yleensä on töihin tullessasi?

Kuinka tyytyväinen olet tämän hetkiseen työhösi?

Millaiseksi koet terveydentilasi tällä hetkellä?

Voiko työyhteisössäsi keskustella avoimesti kaikista työhön liittyvistä asioista?

Saatko apua tai voitko pyytää apua tai tukea tarvittaessa työtovereiltasi?

Miten vietät vapaa-aikaasi?

Kuinka monta tuntia nuket yössä?

Millaiset asiat koet positiivisina ja työhyvinvointiasi edistävinä asioina työpaikalla?

Miten psyykkistä työhyvinvointiasi voisi kehittää tai pitää yllä?