



Miten työyhteisössäsi voidaan?

Tutkimus eteläsuomalaisen
lastensuojelulaitoksen työilmapiiristä

Eskelinen, Minna
Hakala, Jenna

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Miten työyhteisössäsi voidaan? Tutkimus eteläsuomalaisen
lastensuojelulaitoksen työilmapiiristä

Minna Eskelinen
Jenna Hakala
Sosiaaliala
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2013

Eskelinen Minna & Hakala Jenna

Miten työyhteisössä voidaan? Tutkimus eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen työilmapiiristä

Vuosi 2013

Sivumäärä 64

Opinnäytetyössämme tutkimme eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen vastaanotto-osaston työhyvinvointia työilmapiirin näkökulmasta. Vastaanotto-osaston vastaava ohjaaja sekä työryhmä toivoivat tätä aihetta tutkimuksen kohteeksi. Tutkimus on mielestämme tärkeä, sillä työilmapiiri vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen ja työmotivaatioon. Tutkimuksen avulla työilmapiiriin epäkohtiin pystytään puuttumaan ja kehittämään niitä.

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, ja käytimme tutkimusmenetelmänä kyselylomaketta, joka täytettiin anonyymisti. Kysely sisältää suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Kyselylomake on rakennettu neljän teeman ympärille, jotka pohjautuvat opinnäytetyön teoriaan. Teemoja ovat työyhteisö, yksilö, johtajuus ja työturvallisuus. Opinnäytetyössämme tutkimme näiden teemojen vaikutusta työhyvinvointiin sekä työilmapiiriin. Kyselylomakkeen vastaukset analysoimme käyttäen SPSS-ohjelmaa sekä sisällönanalyysejä.

Tuloksista ilmeni, että työilmapiiri vastaanotto-osastolla on pääsääntöisesti hyvä ja muita kunnioittava. Kehittämisideoita nousi esiin palautekäytännöstä, tiedonkulusta sekä itsenäisestä työvuorosuunnittelusta. Esiin nousi myös pohdintoja ristiriitojen ratkaisutavoista sekä työturvallisuuskäytännöistä. Vastaanotto-osaston yhteiset toimintaperiaatteet ja arvot olivat tuloksien perusteella hyvin hajanaisia, eikä vastausten perusteella löytynyt yhteistä linjaa. Pohdimme muun muassa tämän vaikutusta työilmapiiriin. Tutkimustuloksista nousi esiin hyviä keinoja yksilön mahdollisuuksista vaikuttaa työhyvinvointiin ja ilmapiiriin. Näitä keinoja olivat muun muassa positiivisuus, humoristinen ja rento ote työhön. Kokonaisuudessaan tutkimus vastasi hyvin tutkimuskysymyksiimme, vaikka tutkimukseen osallistuneiden määrä jäi odotettua pienemmäksi ja tutkimukseen tulee suhtautua kriittisesti tämän takia.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työilmapiiri, työyhteisö, yksilö, johtajuus, työturvallisuus, työssä-jaksaminen, lastensuojelu, laadullinen tutkimus

Eskelinen Minna & Hakala Jenna

How do you feel in your work community? Research about atmosphere in children's institution in Southern Finland

Year	2013	Pages	64
------	------	-------	----

In this thesis we researched welfare and atmosphere at work in children's institution in Southern Finland. Children's institution's superior adviser and the work team asked this topic from us. This research is important because welfare and atmosphere in work influences employers managing and motivation at work. With this research working community is able to intervene faults and improve them.

Our thesis is qualitative and our research method was questionnaire, which was filled up anonymously. Questionnaire included closed and open questions. There were four themes in our questionnaire: working community, individual, leadership and safety at work. In this thesis we researched how those themes influenced to welfare and atmosphere at work. We analyzed the results with using SPSS program and content analyses.

The result shows that working atmosphere in children's institution was approximately good and respectful. We got some development ideas from the results which were feedback practices, communication and independent rota planning. There were also considerations about safety at work and how conflicts in work community are solved. Based on the results we can see that in working community there weren't any common policy or values. We consider also how these things influenced atmosphere at work. From the result there came out some good ways how individuals were able to influence welfare and atmosphere at work. For example being positive, humorous and keeping relaxed touch on the work. Finally the research responded to our research questions. The research sample was smaller than we expected so you should be critical when you explore the results.

Keywords: Work welfare, work atmosphere, work community, individual, leadership, work safety, manage at work, children protection and qualitative research.

Sisällys

1	Tausta ja tarkoitus.....	6
2	Eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen vastaanotto-osasto.....	7
	2.1 Nuoren saapuminen ja asuminen vastaanotto-osastolla.....	7
3	Sijaishuollon tehtävät	9
4	Työilmapiiri osana työhyvinvointia.....	11
	4.1 Työhyvinvointiin ja työilmapiiriin vaikuttavat tekijät työyhteisössä.....	12
	4.2 Yksilö osana työhyvinvointia ja ilmapiiriä	14
	4.2.1 Terveys.....	15
	4.2.2 Turvallisuus.....	16
	4.2.3 Yhteisöllisyys.....	17
	4.2.4 Arvostus	18
	4.2.5 Osaaminen	19
	4.3 Työssä jaksaminen	19
	4.3.1 Työstressi ja uupuminen	20
	4.3.2 Myötätuntouupuminen.....	23
	4.4 Johtaminen työyhteisössä	24
	4.5 Työturvallisuus.....	26
5	Tutkimuksen toteutus	27
	5.1 Laadullinen tutkimus	28
	5.1.1 SPSS	29
	5.1.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	30
	5.2 Tutkimuksen tulokset.....	32
	5.2.1 Työyhteisö	33
	5.2.2 Yksilö	35
	5.2.3 Johtaminen	37
	5.2.4 Työturvallisuus.....	38
6	Yhteenveto tuloksista	39
7	Pohdinta	42
	Lähteet	44
	Kuviot.....	46
	Taulukot	47
	Liitteet.....	48

1 Tausta ja tarkoitus

Teimme opinnäytetyön eteläsuomalaiseen vastaanottokotiin, joka on lastensuojelulaitos 12-17-vuotiaille kiireellisesti sijoitetuille nuorille. Vastaanottokodin pääasiallinen tehtävä on selvittää ja arvioida yhdessä nuoren ja perheen kanssa nuoren tilannetta ja tuen tarvetta. Opinnäytetyössä tutkimme vastaanottokodin henkilöstön työilmapiiriä osana työhyvinvointia. Osaston vastaava ohjaaja toivoi tätä opinnäytetyön aiheeksi. Työilmapiiri vaikuttaa työntekijän jaksamiseen ja työn laatuun, jotka ovat tärkeitä työskennellessä lasten ja nuorten kanssa. Työilmapiiri on tärkeä osa työhyvinvointia ja se vaikuttaa niin yksilöön kuin yhteisöön. Hyvinvoiva työntekijä tuntee työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Nuorisolaitoksessa työskennellessä auttaja näkee lähes päivittäin elämän nurjaa puolta, joten on tärkeää, että työhyvinvointi on kunnossa. Opinnäytetyön aihe on myös meille tärkeä, koska työskentelemme lastensuojelun parissa ja olemme nähneet työhyvinvoinnin ja ilmapiirin merkityksen ja vaikutuksen työhön.

Tutkimuskysymykset opinnäytetyössämme ovat:

1. Millainen on työhyvinvointi työilmapiirin näkökulmasta eteläsuomalaisessa lastensuojelulaitoksessa?
2. Mitkä asiat työyhteisössä vaikuttavat työilmapiiriin ja työhyvinvointiin?
3. Miten yksilönä voi vaikuttaa työilmapiiriin ja työhyvinvointiin?

Lähestyimme tutkimustamme yksilön, työyhteisön, johtajuuden ja työturvallisuuden näkökulmasta. Opinnäytetyöstä on hyötyä niin vastaanotto-osaston vastaavalle ohjaajalle kuin myös koko työyhteisölle. Tutkimuksen avulla epäkohtiin pystytään puuttumaan ja työhyvinvointia ja ilmapiiriä parantamaan. Työhyvinvointi ei ole tärkeää vain nyt, vaan myös tulevaisuudessa, jolloin opinnäytetyöstä on myös pitkänajan hyöty. Tutkimustamme voidaan soveltaa ja käyttää uudelleen tulevaisuudessa niin vastaanotto-osastolla kuin muissakin samantyyppisissä työyhteisöissä, kun halutaan selvittää työyhteisön hyvinvointia ja ilmapiiriä.

Opinnäytetyö tuki ammatillista kasvuamme, sillä tutkimuksen avulla pystyimme paikantamaan kuormittavat tekijät omassa työssämme ja näin vaikuttamaan niihin. Työilmapiiriin vaikuttavat niin yksilö kuin yhteisö, joten on tärkeää, että vaikuttavat asiat tunnistetaan ja positiivisia asioita tuetaan. Opinnäytetyöstä saimme myös tärkeää tietoa esimiehen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tämä on tärkeää etenkin, jos itse tulemme joskus työskentelemään esimies-tehtävissä.

Vastaanotto-osasto on kaupungin ylläpitämä, joten tarvitsimme luvan opinnäytetyön toteuttamiseen kaupungilta ja vastaanottokodin esimieheltä. Lupahakemus lähetettiin kaupungille

niin, että se käsiteltiin 25.3.2013 olleessa kokouksessa. Aineisto kerättiin kyselylomakkeilla huhtikuun aikana, ja tämän jälkeen analysoimme tulokset ja opinnäytetyö julkaistaan kesään mennessä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli paikantaa vastaanotto-osaston työilmapiiriin vaikuttavat tekijät sekä haastaa henkilökunta pohtimaan omaa osuuttaan hyvän työilmapiirin luomisessa ja ylläpitämisessä. Tarkastelimme myös esimiehen merkitystä työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esille työilmapiirin taso, siihen vaikuttavat asiat ja epäkohdat. Opinnäytetyön avulla vastaanotto-osasto pystyy puuttumaan ilmapiiriin vaikuttaviin asioihin ja kehittämään näin työyhteisöä ja sen hyvinvointia. Kyselyn tulosten hyödyntäminen työilmapiirin kehittämisessä on ensisijaisesti esimiehen vastuulla, sillä hänen tulee nähdä tulokset hyvänä keinona kehittää toimintaa yhdessä työyhteisön kanssa. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011, 44.) Tutkimukseen vastattiin anonymisti, joten työntekijöiden henkilöllisyydet pidettiin salassa. Tutkimus toteutettiin kirjallisesti, sillä haastattelua oli vaikea suorittaa vastaanotto-osaston työn hektisyyden takia. Tutkimuslomakkeet hävitettiin, kun niistä oli saatu tarpeellinen tieto.

2 Eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen vastaanotto-osasto

Vastaanotto-osasto on tarkoitettu 12-17-vuotiaille kiireellisesti sijoitetuille nuorille. Vastaanotto-osaston tehtävä on selvittää ja arvioida nuoren tuen sekä huostaanoton tarvetta yhteistyössä asiakasperheen, vastuusosiaalityöntekijän ja vastaanottokodin erityis-työntekijöiden kanssa. Tämän selvittelytyön aikana lapsi asuu vastaanotto-osastolla. Osastolle voidaan myös sijoittaa nuori avohuollon tukitoimenpiteenä. Vastaanotto-osasto päivystää vuoden jokaisena päivänä 24 tuntia. (Eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen perehdytyskansio 2012.)

Vastaanotto-osaston tärkeimpiä tehtäviä on lapsen vastaanottaminen, turvaaminen ja hoidon järjestäminen sijoitustilanteessa. Vastaanotto-osastolla arvioidaan yhdessä lapsen, perheen ja asioista vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa lapsen huostaanotto ja sijoitustarve. Tärkeää on myös kartoittaa tukipalvelut, joita lapsi ja perhe voivat tarvita. (Eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen perehdytyskansio 2012.)

2.1 Nuoren saapuminen ja asuminen vastaanotto-osastolla

Ennen nuoren saapumista vastaanotto-osastolle vastaavalle ohjaajalle tulee paikka-tiedustelu, jossa selvitetään nuoren mahdollinen saapuminen osastolle. Jos nuori päätetään sijoittaa kiireellisesti vastaanotto-osastolle, niin hänet tuodaan yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa. On tärkeää, että uuden nuoren saapuessa sosiaalityöntekijä on aina läsnä. Vastaanottamisen jälkeen nuori asettuu taloon ja hänelle kerrotaan osaston säännöt ja muut käytännön

asiat. Nuorelle tehdään myös nuorehaastattelu, jossa selvitetään muun muassa perhetaustaa, kouluasioita, päihteidenkäyttöä ja kaveripiiriä. Seitsemän vuorokauden sisään saapumisesta on nuoren tuloneuvottelu, johon osallistuvat nuori, tämän vanhemmat, sosiaalityöntekijä sekä osastolta ohjaaja, perhetyöntekijä ja mahdollisesti vastaava ohjaaja. Tuloneuvottelussa käydään läpi nuoren tilanne ja selvitetään, mitä sosiaalityöntekijät odottavat vastaanotokodilta. Tämän jälkeen alkaa itse selvittelytyö, jossa arvioidaan lapsen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä myös vanhemmuus ja tuen tarve. Työskentelyn tarkoituksena on selvittää perheen voimavarat ja saada tuen tarve näkyväksi. Työskentelyn aikana pidetään yhteyttä myös viranomaisverkostoon ja pyritään järjestämään perheelle tarkoituksenmukainen tuki tulevaisuutta ajatellen. Selvittelytyön jälkeen nuori joko kotiutetaan tai hänet sijoitetaan muualle. (Eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen perehdytyskansio 2012.)

Vastaanotto-osastolla kaikki ovet ovat lukossa, ja vain työntekijöillä on avaimet. Nuorilla on melko tarkka päivärytmi, jonka avulla pyritään opettamaan nuorille arkirutiineja. Aamulla jokaisen nuoren pitää lähteä kouluun ja koulun jälkeen pitää tulla takaisin osastolle, jossa on yhteinen ruokailu kello 16. Tämän jälkeen nuori voi ulkoilla kello 20 asti, jolloin on arkipäivän sisääntuloaika. Iltapala ja peseytyminen pitää hoitaa ennen kello 22, jolloin nuorten pitää mennä omiin huoneisiinsa. Puhelimit kerätään kaikilta nuorilta yöksi pois. Viikonloppuisin sisääntuloaika on nuoren iästä riippuen klo 22 tai 23, mutta sitä voidaan kuitenkin vanhempien toiveesta aikaistaa. Ruokailu tapahtuu viikonloppuna noin klo 12. Nuoren sukulaiset saavat vierailta osastolla kello 20 saakka. Vierailut pitää kuitenkin sopia etukäteen ohjaajan kanssa. Ystävät eivät turvallisuussyistä saa vierailta osastolla. (Eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen perehdytyskansio 2012.)

Nuorilla on myös kerran viikossa siivouspäivä, jolloin he huolehtivat omien huoneidensa sekä yhden yleisen tilan siivoamisesta. Siivouksen jälkeen nuoret saavat viikkorahansa. Alle 15-vuotiailla tämä on 10 euroa ja yli 15-vuotiailla 12 euroa. Viikkorahat ovat nuoren ainoita tuloja ja ne kuuluvat automaattisesti huostaan otetulle nuorelle. Niiden poisottamista on harkittava huolellisesti ja sovittava asiassa yhteinen käytäntö. Nuorelta pidätetyt viikkorahat tulee kuitenkin käyttää nuoren hyväksi, esimerkiksi yhdessä omaohjaajan kanssa. (Eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen perehdytyskansio 2012.)

Päihteiden käyttö on osastolla ehdottomasti kielletty. Työntekijät saavat ottaa nuoren tulon- tekovälineet pois. Osastolla on myös sovittu, että tupakat voidaan nuorelta ottaa pois, sillä vastaanotto-osasto on täysin savuton laitos. Ohjaajilla on myös oikeus tehdä henkilötarkastus nuorelle, jos on vahva epäily, että nuorella on hallussaan kiellettyjä aineita. Nuoren huone voidaan tarkistaa myös, jos siellä epäillä olevan kiellettyjä aineita tai esimerkiksi teräaseita. Kiellettyjen aineiden ja tavaroiden takavarikoimisesta tulee aina tehdä kirjallinen selvitys

osaston esimiehelle tai talon johtajalle. (Eteläsuomalaisen lastensuojelulaitoksen perehdytyskansio 2012.)

3 Sijaishuollon tehtävät

Lapsen ollessa sijaishuollossa hänellä on oikeus laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon, kohteluun sekä lapsen tarpeita vastaavaan sijaishuoltoon. Lapsella on myös oikeus tavata hänen läheisiään, sosiaalityöntekijää sekä saada tietoa omasta tilanteestaan. Sijaishuollossa lapsella on myös oikeus saada käyttövaroja, joiden avulla hänelle opetetaan rahankäyttöä. Muun muassa näiden oikeuksien toteutumisesta on huolehdittava sijaishuollon aikana. Näiden oikeuksien toteutumisesta vastaavat yhteistyössä sijaishuoltopaikan työntekijät, sijoittavan kunnan sosiaaliviranomaiset ja lapsen vanhemmat. Lapsen oikeuksien lisäksi sijaishuollon aikana tulee kiinnittää huomiota sijaishuollon sisältöön ja laatuun, joka on määrätty lapsenhuoltolain 1 §:ssä. Tämä laki määrittää sijaishuollossa saatavan hoidon, kasvatuksen sisällön ja tapaamis-oikeudet. (Saastamoinen 2008, 21-22.)

Valtakunnalliset lapsen sijaishuollon laatukriteerit julkaistiin vuonna 2004. Kriteerien avulla voidaan muun muassa osoittaa, mihin asioihin sijaishuollossa ja sijaishuoltopaikassa täytyy kiinnittää huomiota arvioitaessa sijaishuollon laatua. Ennen kaikkea kriteerit ohjaavat tutkimaan sijaishuoltoa lapsen näkökulmasta. (Saastamoinen 2008, 22-23.) Laatukriteerit edellyttävät, että organisaatiossa vahvistetaan työntekijöiden ammattitaitoa, osaamista sekä jaksamista, jotta työntekijät pystyvät vastaamaan lasten ja nuorten tarpeisiin. Henkilöstön osaamista voidaan vahvistaa ja ylläpitää työyhteisön kehittämisen, työnohjauksen sekä koulutuksen avulla. Sijaishuollon laatukriteereihin sisältyy myös edellytys, että työyhteisössä noudatetaan sovittuja periaatteita, toimintatapoja ja arvoja. Sijaishuoltopaikan johto vastaa siitä, että organisaation toiminta vastaa laatukriteereitä. (Lastensuojelun keskusliitto 2004, 11.) Myös sijoitusta valmisteleva sosiaalityöntekijä voi käyttää kriteereitä, jotta lapsi pystyittäisiin sijoittamaan heti ensimmäisellä kerralla lapsen tarpeita vastaavaan paikkaan, jolloin voidaan välttää lapsen toistuvia uudelleen sijoituksia. Huolellisella sijaishuoltopaikan valitsemisella voidaan ehkäistä sijaishuoltopaikkojen vaihtumista ja sijoitusten katkeamisia, jotka puolestaan luovat lapselle turvattomuutta ja vaikeuttavat pysyvien ihmissuhteiden luomista. Lapsen sijaishuollon onnistuminen edellyttää pysyvyyttä ja jatkuvuutta elämässä sekä hyvää yhteistyötä lapsen ja lapsen perheen kanssa. Sijaishuollossa on erityisen tärkeää, että lapsi saa tasapainoisen ja turvallisen kasvuympäristö, jossa myös lapsen yksityisyyttä kunnioitetaan. Sijaishuollossa on tärkeää, että lapsi kokee tulevansa kuulluksi ja ymmärretyksi ja saa osakseen turvaa ja huolenpitoa. Sijaishuollon tehtävä on hellyyden lisäksi myös asettaa lapselle rajoja ja sääntöjä sekä opettaa noudattamaan niitä, jotta lapsi oppii kantamaan vastuuta itsestään ja omasta toiminnastaan. (Saastamoinen 2008, 22-23.)

Lastensuojelulain mukaan lastenkodit, nuorisokodit sekä koulukodit ovat paikkoja, joissa voidaan järjestää laitoshuoltoa ja sijaishuoltoa. Vastaanottokoteja ja laitosluvan saaneita perhekoteja pidetään myös lastensuojelulaitoksina, vaikka niitä ei lastensuojelulaissa mainitakaan erikseen. Edellä mainitut käsitteet eivät ole vielä tarpeeksi vakiintuneet, jotta ne voitaisiin laissa tarkasti määritellä. Lastensuojelulaissa sanotaan, että sijaishuoltoa voidaan järjestää myös nuoriso- ja lastenkoteihin sekä koulukoteihin rinnastettavissa laitoksissa. Vastaanottokodit, kuten tutkimuksen vastaanottokoti kuuluvat siis näihin muihin laitoksiin. (Saastamoinen 2008, 86).

Vastaanottokoti on laitos, jossa lapsen sijoitus järjestetään lyhytaikaisesti kiireellisissä tilanteissa, ja lapsi on vastaanottokodissa, kunnes pysyvä sijoituspaikka löytyy. Vastaanottokodeissa arvioidaan lapsen ja perheen tilannetta, tuen tarvetta ja tarpeen vaatiessa lapselle sopivaa sijaishuoltomuotoa. Vastaanottokodeissa toiminnan tavoitteena on löytää lapsen kannalta paras ratkaisu yhteistyössä lapsen, perheen ja yhteistyötahojen kanssa. Tarpeen vaatiessa valmistellaan lapsen tarpeisiin vastaava pidempiaikainen sijoitus. Vastaanottokotien toiminta painottuu pitkälti siis arviointi- ja kriisityöhön. (Saastamoinen 2008, 86 - 87.)

Lastensuojelulain 59 §:ssä säädetään lastensuojelulaitoksessa hoidettavien lasten ja nuorten sekä henkilöstön määrästä. Laissa määritellään, kuinka monta hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa henkilökunnan jäsentä tulee olla laitoksessa suhteessa hoidettavien lasten määrään. Työntekijöiden määrää arvioitaessa tulee ottaa huomioon myös lasten yksilölliset tarpeet ja mahdolliset erikoishoidon tarpeet, eli huomiota on kiinnitettävä myös laitoksen tai yksikön tarjoamaan hoitoon, sen luonteeseen ja sisältöön. Sen intensiivisempää hoidon tulee olla, mitä vaikeahoitoisimmista lapsista on kysymys. Intensiivinen hoito edellyttää laitokselta tarpeellisia hoitohenkilökuntaresursseja, jotta hoito on laadukasta ja palvelee lapsen etuja. Yhdessä lastensuojelulaitoksen asuinyksikössä saa hoitaa samanaikaisesti enintään seitsemää lasta tai nuorta. Samassa laitoksessa voi olla kuitenkin useampia asuinyksiköitä, jolloin samaan rakennusryhmään saa olla sijoitettuna enintään 24 lasta tai nuorta. Henkilökunnan määrän tulee olla asuinyksikköä kohden riittävä lasten ja nuorten vaatimaan hoitoon nähden ja asuinyksikössä tulee olla vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää. Jos samassa rakennuksessa on useampi asuinyksikkö, tulee henkilökunnan määrän olla vähintään kuusi asuinyksikköä kohden. Henkilökunnan määrään eivät sisälly laitoksen siivous-, keittiö- tai muissa ylläpitotehtävissä olevat henkilökunnan jäsenet, vaan hoito- ja kasvatustehtäviin luetaan ainoastaan varsinaisessa hoitotehtävässä olevat henkilökunnan jäsenet. Hoidettavien lasten määrästä voidaan kiiretilanteissa poiketa, jos kysymyksessä on esimerkiksi kiireellisesti sijoitettavat sisarukset. (Saastamoinen 2008, 90 - 93.)

4 Työilmapiiri osana työhyvinvointia

Nakari (2003, 34) määrittelee ilmapiirin työyhteisön jäsenten subjektiiviseksi kokemukseksi tai havainnoksi ympäristön laadusta ja luonteesta. Työyhteisön ilmapiirin kehittymisen kannalta yksi tärkein tekijä on johtamistyyli, mutta myös työyhteisön historia, rakenne sekä työntekijöiden odotukset ja tarpeet ovat merkittävässä roolissa. Vuorovaikutus ja työntekijöiden välinen yhteistyö vaikuttavat myös ratkaisevasti ilmapiiriin. Työntekijöiden jokapäiväinen toiminta vaikuttaa ilmapiirin kehittymiseen ja laatuun. (Työturvallisuuskeskus.)

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite, johon vaikuttavat työpaikan ilmapiiri, työ, ihminen itse, organisaation toimintatapa ja johtaminen. Modernin viitekehyksen valossa työhyvinvoinnin käsite käsittää myös työmotivaation ja toiminnan. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 6). Työhyvinvoinnin tekijät voidaan jakaa viiteen osa-alueeseen: organisaatioon, työhön, esimieheen, ilmapiiriin ja yksilöön. Organisaatiossa tärkeää on tavoitteellisuus, jatkuva kehittyminen, joustava rakenne ja toimiva työympäristö. Työssä tärkeää ovat vaikuttamismahdollisuudet, ulkoiset palkkiot ja oppiminen. Työhyvinvoinnin kannalta esimiehen on tärkeää johtaa osallistuvasti ja kannustavasti. Työpaikalla ilmapiirin täytyy olla toimiva ja vuorovaikutuksen avointa. (Manka ym. 2007, 7-8.) Tutkimme tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia ilmapiirin kautta ja määrittelemme aihetta työyhteisön, yksilön, johtamisen ja työturvallisuuden näkökulmasta.

Työhyvinvoinnin yksi keskeinen elementti on osaaminen, jolloin työntekijällä on hallinnan tunne työstään. Tällöin työntekijä ei jännitä työstä selviytymistä, joka vie turhaa energiaa. On tärkeää, että työn vaatimukset ja työntekijän osaaminen ovat tasapainossa. Liian vaativa työ kuormittaa työntekijää ja lisää riskiä uupumiseen. Myös sosiaalisen tuen jakaminen työyhteisössä edistää työhyvinvointia ja hyvin tärkeäksi hyvinvoinnin ja jaksamisen tekijäksi koetaan esimieheltä saatu tuki. (Luukkala 2011, 31-32.)

Hyvän työilmapiirin tunnusmerkkejä ovat muun muassa kunnossa olevat toimintatavat ja pelisäännöt sekä yhteiset tavoitteet. Työntekijöiden välinen toimiva yhteistyö sekä sosiaalinen kanssakäyminen vaikuttavat myönteisesti työilmapiiriin. Jokaisen työntekijän on tärkeää tuntea työtehtävänsä sekä vastualueensa, jolloin myös usko ongelmanratkaisuun kasvaa. Tämä on tärkeää hyvän työilmapiirin ja kehittyvät työyhteisön kannalta. (Työturvallisuuskeskus.) Toisten työntekijöiden, alaisten ja johtajien kohtelu kertoo siitä, miten työilmapiiri työyhteisössä on rakentunut (Kaivola 2003, 36).

Työyhteisön ilmapiiri voi myös olla negatiivinen. Tällöin pelisäännöt ovat epäselvät eikä sovitut sääntöjä välttämättä noudateta. Myös johtajuus voi olla epävarmaa eikä tieto kulje työyhteisössä. Työyhteisössä saatetaan puhua paljon, mutta asioiden ymmärtäminen ja toteutus

yleensä jää puolitiehen. Negatiivinen työilmapiiri voi myös näkyä henkilöstön suurena vaihtuvuutena ja poissaoloina. Mikäli työyhteisössä syntyy kuppikuntia ja ratkaisemattomia ristiriitoja, niin työilmapiiri on useimmiten kielteinen. (Työturvallisuuslaitos.)

4.1 Työhyvinvointiin ja työilmapiiriin vaikuttavat tekijät työyhteisössä

Ideaali työyhteisö on melko saavuttamaton tavoite, mutta kaikkien osapuolten sitoutuminen kehittämiseen voi luoda paremman työyhteisön. Olisikin tärkeää, että kehittäminen otettaisiin työyhteisön yhdeksi toimintamuodoksi, jolloin olisi helpompi tukea työyhteisöä sekä puuttua epävarmuutta herättäviin tilanteisiin, jotka voivat vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja ilmapiiriin. (Työyhteisön työhyvinvointi 2012.) Työpaikan hyvä ilmapiiri on tärkeä osa työhyvinvointia. Hyvä ilmapiiri syntyy avoimuudesta, työn arvostuksesta, onnistumisesta ja luottamuksesta. Hyvän ilmapiirin lisäksi yksilö haluaa tehdä myös merkityksellistä ja järkevää työtä. (Manka ym. 2007, 9.) Tiedon ja osaamisen jakamisella työyhteisössä on erittäin suuri merkitys siihen, millainen ilmapiiri työpaikalla on, sillä luottamuksellinen työilmapiiri edesauttaa tiedon jakamista, kulkua ja uuden oppimista (Myyry 2008, 8).

Työyhteisön pelisääntöjen sopiminen on nykyään haastavaa, sillä työyhteisö on usein jatkuvan muutoksen ja kehittämisen alla. Toimintaympäristö muuttuu usein monimutkaisemmaksi ja osittain myös kansainväliseksi, mikä tarjoaa omanlaisiaan haasteita. Työyhteisöt ovat nykyään erilaisia toimintatapoja, kulttuureja ja odotuksia sisältäviä. Myös johtajuustyyppi on muuttunut, ja nykyään yhä useammalla työpaikalla toteutetaan vastuuta jakavaa johtamista, mikä edellyttää, että toimintatapoja haetaan yhdessä keskustellen ja sopien. (Ahola, Furman & Hirvihuhta 2004, 7-8.)

Työyhteisössä usein etusijalla ovat ratkaisukeskeiset ja ennaltaehkäisevät toimintatavat. Terveeseen työyhteisöön kuuluvat parhaimmassa tapauksessa kiinteänä osana työterveyshuolto ja työsuojelu. Hyvinvoivassa työpaikassa on panostettu siihen, että henkilöstö kokee työssään itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta, sillä on tärkeää, että työntekijä saa myös onnistumisen ja pärjäämisen kokemuksia. Työn järjestelyissä, johtamisessa ja työyhteisön toiminnassa on otettu jokainen työntekijä huomioon. Kun työyhteisön työhyvinvointi on kohdallaan, niin jokainen tuntee työnsä tavoitteet ja vastuut, osaa ja kykenee hyödyntämään vahvuutensa omassa työssään ja innostamaan muita. (Työyhteisön työhyvinvointi 2012.)

Vastuu hyvästä työilmapiiristä ja yhteistyön toimivuudesta on jokaisella työyhteisön jäsenellä, sillä jokainen pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan työyhteisössä. Hyvää työilmapiiriä ja toimivaa yhteistyötä ei pysty kukaan luomaan yksin, vaan siihen tarvitaan koko työyhteisön panos. Kun työyhteisön ilmapiiri on avoin ja turvallinen, niin työntekijät voivat ilmaista vapaasti omia mielipiteitään. (Kauranen ym. 2011, 45.) Kun työntekijän on tyytymätön työhön,

työoloihin tai työyhteisöön, se näkyy yleensä laajemmin työilmapiirissä. Tällöin työilmapiiri voi olla lamaantunut, jolloin työntekijät usein tekevät vain pakollisen osan työstä, eivätkä yhtään sen enempää. Innostus ja oma-aloitteisuus työtä kohtaan jäävät puuttumaan, joka on merkki siitä, että toisten työntekijöiden huomioon ottaminen ja kunnioitus ovat vähäistä. Tällöin päivittäinen hyvinvointi ja johtaminen eivät toimi työyhteisön arjessa. (Hämäläinen 2005, 62-63.)

Hyvän työilmapiirin luomiseksi ja ylläpitämiseksi tarvitaan yhteisiä toimintatapoja. Iloa työhön tuo työntekijän tunne siitä, että hänen työtään arvostetaan sekä hän saa siitä onnistumisen kokemuksia. Työn iloa kasvattaa myös tunne siitä, että työntekijän omasta hyvinvoinnista välitetään työyhteisössä. On tärkeää, että työyhteisössä arvostetaan kaikkia sen jäseniä, jolloin työmotivaatio kasvaa. Arvostusta voidaan osoittaa monilla eri tavoin, niin sanoilla kuin teoilla. Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää myös, että arvostusta työntekijöitä kohtaan osoitetaan silloinkin, kun asiat eivät sujukaan hyvin. Työyhteisön uudistuminen ja kehittyminen vaativat myös uusia ideoita ja toimintatapoja, minkä vuoksi on tärkeää, että myös työntekijän kehitysajat otetaan tärkeänä vastaan, jolloin työntekijä tuntee, että häntä kuunnellaan ja arvostetaan. Työyhteisössä pitää huomata onnistumiset ja antaa myös positiivista palautetta, jolloin työntekijä saa onnistumisen kokemuksia ja hän motivoituu. Onnistumisen tunne lujittaa ryhmähenkeä ja luo myönteisiä muutoksia työyhteisöön. (Ahola ym. 2004, 13-22.)

Kun ihminen nauttii työstään ja kokee onnistuvansa siinä, hän saa enemmän aikaiseksi ja voi työyhteisössä hyvin. Hyvä ilmapiiri ja motivaatio ovat yleisiä työyhteisöissä, joissa työntekijät kokevat työssään onnistumisen iloa. Työyhteisössä tulisi kiinnittää onnistumisen kokemuksiin huomiota ja keskustella niistä, sillä se vahvistaa työntekijöiden motivaatiota, itsearvostusta ja parantaa työntekijöiden keskinäistä yhteistyötä. Erityisesti esimiehen kiinnostusta onnistumisen kokemuksiin kohtaan arvostetaan. Työntekijä tuntee ylpeyttä ja iloa työstään, kun onnistumisiin kiinnitetään huomiota, jolloin se luo myös työyhteisöön positiivista ilmapiiriä. Onnistumisista keskusteleminen lisää myös työntekijän työssä oppimista, sillä näin hän tulee tietoiseksi siitä, mitä on tehnyt työssään oikein. Työyhteisön ilmapiiriin onnistumiset vaikuttavat silloin ratkaisevasti, kun niistä keskustellaan yhteisenä aikaansaannoksena. Onnistumiset työssä olisi hyvä ottaa säännöllisesti esiin kehityskeskusteluissa, viikkopalaverissa sekä työn arjessa. (Furman & Ahola 2010, 8-9.)

Toimivassa työyhteisössä kyetään puuttumaan rakentavasti ihmisten välisiin ristiriitoihin ja konflikteihin. Pitää muistaa, etteivät kaikki konfliktit ole kiusaamista, vaan kyseessä voi myös olla kahden ihmisen välinen ristiriita, ja hyvässä työyhteisössä kyetään ratkaisemaan tällaiset asiat sovitteluvasti. (Työyhteisön työhyvinvointi 2012.)

4.2 Yksilö osana työhyvinvointia ja ilmapiiriä

Jokainen ihminen määrittelee omalla tavallaan käsitteen hyvinvointi. Se on yksilöllinen asia ja hyvinvoinnin saavuttaminen vaatiikin käsitteen pohtimista ja konkretisoimista. Hyvinvointiin vaikuttavat ihmisen persoonallisuus, arvot, vapaa-aika, toiminta, työ ja tarpeet. Yhdessä nämä asiat tuottavat ihmiselle hyvinvointia tai vähentävät sitä. (Rauramo 2012, 10-11.) Työn pitää myös olla riittävän monipuolista tekijälleen ja mahdollistaa riittävä vapaa-aika (Rauramo 2012, 14).

Yksilön työhyvinvointi ilmenee innostuneisuutena ja mielihyvästä työtä kohtaan. Yksilön on huolehdittava elämänhallinnastaan, kasvumotivaatiostaan, terveydestään ja fyysisestä kunnostaan. Kasvumotivaatiolla tarkoitetaan, että yksilöllä on halu oppia ja kehittyä työssään. (Manka ym. 2007, 7-8.) Työpaikan hyvällä ilmapiirillä on arvioitu olevan yhteys työntekijöiden terveydentilaan, sillä myönteinen suhtautuminen omaan työhön sekä positiivinen ilmapiiri työpaikalla lisäävät työntekijän tunnetta omasta hyvinvoinnistaan (Juuti 1988, 234). Onnistumisen kokemukset ja rohkaiseva työilmapiiri lisäävät uskoa omiin kykyihin ja osaamiseen. Epäonnistumiset ja kielteiset tunteet puolestaan vähentävät uskoa omaan työhön. Yksilön arvot eli työntekijän tärkeänä pitämät asiat ohjaavat ja vaikuttavat toimintaan ja auttavat häntä tekemään päätöksiä ja arvioimaan toimintatapoja eri tilanteissa. Joskus työntekijän arvot voivat olla ristiriidassa työpaikan arvojen kanssa, jolloin motivaatio ja hyvinvointi heikenevät ja tilanne vaikuttaa myös työn laatuun. (Myyry 2008, 6-7.) Työhön liittyvät arvot mittaavat ja kertovat työn merkityksen ja sen, mitä työntekijät pitävät tärkeänä työssään. Arvot mittaavat myös työelämälle, työlle ja työyhteisölle asetettuja odotuksia. (Juuti 1988, 96.)

Työntekijän oma asenne työtä kohtaan vaikuttaa työilmapiiriin, sillä tunnetilamme heijastuvat helposti muihin työntekijöihin. Tunteet myös tarttuvat työntekijöiden kesken, ja esimerkiksi työntekijä, joka tuo negatiivisia tunteitaan jatkuvasti esille työyhteisössä, voi pilata helposti myös muiden päivän. Omien mielipiteiden ilmaiseminen on kuitenkin tärkeää, jotta avoimuus ja tiedonkulku toimivat mahdollisimman hyvin työyhteisössä. Työntekijöiden on tärkeää kohdella toisiaan, niin kuin he haluaisivat itseään kohdeltavan. (Kaivola 2003, 36-37.)

Työhyvinvointi voidaan jakaa viiteen portaaseen, jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Viiden portaan malli on kehitetty hyödyntämällä ja yhdistelemällä eri työhyvinvoinnin teorioita ja sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. (Rauramo 2012, 9.) Maslow korosti ihmistä luovana, henkisenä ja kokonaisvaltaisena olentona. Maslowin mukaan ihmisen tavoite on omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttaminen. Tässä porrasmallissa onkin kyse ihmisen perustarpeista suhteessa hänen työhönsä. (ks. Rauramo 2012, 12-13.) Kun työntekijä voi itse hyvin, hän kykenee vaikuttamaan työyhteisön ilmapiiriin positiivisella tavalla.

4.2.1 Terveys

Ensimmäinen viidestä portaasta on terveys (Rauramo 2012, 14). WHO määrittelee terveyden "täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi eikä vain sairauden puutteeksi" (ks. Rauramo 2012, 26). Kun työntekijän tavoitteena on hyvä terveys, hän saa riittävästi ravintoa ja liikuntaa, sekä sairauksien ehkäisy mahdollistetaan. Työntekijän tulee myös itse kiinnittää näihin huomiota. (Rauramo 2012, 26.) Työntekijälle on yleensä tarjolla työterveyshuolto, joka on ehdottoman tärkeä osa terveyden edistämistä. Työterveyshuollon tärkeimpiä tehtäviä on ehkäistä ja torjua työstä ja työolosuhteista johtuvia haittoja sekä edistää henkilöstön työkykyä, turvallisuutta ja terveyttä. Vaikuttavuus, tarkoituksenmukaisuus, riittävyys, hyvä saatavuus, toimivuus, tehokkuus sekä laatu ovat hyvän ja toimivan työterveyshuollon merkkejä. Vaikuttavuutta voidaan arvioida laatimalla tavoitteet työpaikalle ja seuraamalla niiden toteutumista siellä. Tarkoituksenmukaisuus tukee tätä tavoitetta. Saatavuus puolestaan tarkoittaa joustavuutta aukioloajoissa ja henkilöstön tavoitettavuutta. Toimivuus ja tehokkuus liittyvät tähän vahvasti, sillä ne kuvaavat yhteistyökykyä, ammattitaitoa, aktiivisuutta sekä sujuvuutta. Laatuun taas kuuluu ammattitaito sekä asiakaslähtöisyys, hyvä vuorovaikutus ja positiivinen ilmapiiri. (Rauramo 2012, 37-39.)

Terveydessä ja sen ylläpitämisessä voidaan nähdä myös haasteita. Terveysteen negatiivisesti vaikuttavia asioita ovat yksipuolinen liikunta, tupakointi, liiallinen alkoholin käyttö, epäterveellinen ravinto, univaje ja haitallinen työkuormitus. (Rauramo 2012, 16.) Myös sairaudet, pitkäaikainen ja haitallinen fyysinen tai henkinen kuormittuminen työssä ja yksityiselämään liittyvät tilanteet vaikuttavat työntekijän terveyteen. Fyysisellä kuormittumisella tarkoitetaan esimerkiksi vääriä työasentoja, työliikkeitä, liikkumista ja fyysisen voiman käyttöä. Henkisesti kuormittavia asioita puolestaan ovat liialliset tavoitteet ja työmäärä, kiireinen työtahti ja niihin vaikuttamisen mahdollisuuden puuttuminen, keskeytykset ja häiriöt, liiallinen vastuu sekä työstä saatu negatiivinen palaute. Myös yksintyöskentely, yhteistyö, tiedonkulku ja tiedon saanti, asioiden ja toiminnan johtaminen, työyhteisön ristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja häirintä sekä tunteita herättävät asiakastilanteet voivat vaikuttaa työntekijä henkiseen terveyteen. (Rauramo 2012, 54-55.) Näihin haasteisiin voidaan työpaikalla vastata muun muassa ennaltaehkäisyllä, eli työpaikan ongelmia pyritään tutkimaan ajoissa ja tätä kautta ennaltaehkäisemään. Kun tilanne on päässyt siihen pisteeseen, että työntekijä oireilee ja sairastuu, niin hänelle tarjotaan varhaista tukea, jotta tilanne saadaan hallintaan ajoissa. Siinä vaiheessa, kun työntekijä on jo sairastunut niin pahasti, että joutuu sairauslomalle, niin hänen paluutaan pitää pyrkiä tukemaan mahdollisimman hyvin. (Rauramo 2012, 39-40.)

Kun työpaikalla halutaan edistää terveyttä ja työkykyä, pitää työntekijöiden osaamista kehittää. Riittävä kuntoutus on tärkeä osa tätä. Tarpeen vaatiessa pitää työjärjestelyissä tehdä määräaikaista tai pysyviä muutoksia sekä uudelleen organisoida työtä. Terveysteen kannalta on

tärkeää, että ergonomiaa parannetaan ja näin vähennetään fyysisiä haittoja. Myös uudelleen-
koulutus on tärkeä osa työpaikan toimintaa, sillä jatkuvalla kehittämisellä voidaan esimerkiksi
ennaltaehkäistä väkivaltilanteita. Myös osasairauspäiväraha sekä osatyökyvyttömyyseläke
tulisi ottaa huomioon työpaikalla. Työntekijän voimavarojen tulee kohdata työn kuormitta-
vuus, jotta työn lopputulos olisi mahdollisimman hyvä ja työntekijän terveys säilyisi. (Raura-
mo 2012, 40-41.) Työpaikalla järjestetyt liikuntatapahtumat lisäävät yksilön terveyttä ja vai-
kuttavat positiivisesti työilmapiiriin (Rauramo 2012, 28).

4.2.2 Turvallisuus

Toinen porras on turvallisuus. Työympäristön ja toimintatapojen tulee olla turvallisia, palkka-
uksen tulee olla riittävä takaamaan toimeentulo ja työyhteisön oikeudenmukainen, tasa-
arvoinen sekä turvallinen. Työn pysyvyys on myös tärkeä osa turvallisuutta. (Rauramo 2012,
14.) On tärkeää, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tulla terveenä töistä kotiin, il-
man tapaturmia, työperäisiä sairauksia, kiusaamista ja epäasiallista kohtelua. Kun työntekijä
tuntee pelkoa ja jatkuvaa epävarmuutta työssään, se heikentää työhyvinvointia, ilmapiiriä ja
tuloksellisuutta. Koko henkilöstön ylintä johtoa myöten täytyy sitoutua turvallisiin työ- ja
toimintatapoihin. Näiden toimintatapojen tulee näkyä arjessa, toiminnan suunnittelussa sekä
kehitystyössä. Ensimmäinen askel tässä on lain, asetusten, määräysten ja ohjeiden noudatta-
minen. Lisäksi on tärkeää, että työpaikalla ollaan aktiivisia työturvallisuuden edistämisessä ja
vaarojen torjunnassa. Turvallisuuden varmistamisessa tärkeää on määrittää jokaisen vastuu-
alue, yhteistyön rakentaminen ja työntekijän riittävä perehdyttäminen työhön liittyviin vaa-
roihiin. Työpaikalla on erittäin tärkeää, että työntekijöillä on tahtoa ja sitoutumista työturval-
lisuusasioihin. Myös avoimuus tukee turvallista tapaa toimia. Ammattitaito, osaaminen ja jat-
kuva kehittäminen ovat työturvallisuudelle tärkeitä asioita. Työturvallisuuden ylläpitäminen
vaatii myös järjestelmällisyyttä sekä konkreettisia työkaluja, jotta henkilöstö kykenee työs-
kentelemään turvallisessa ympäristössä. (Rauramo 2012, 70-71.)

Työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä turvattomuus sekä useat ja nopeasti tapahtuvat
muutokset vaikuttava työpaikan turvallisuuteen negatiivisesti ja luovat lisää haasteita. Myös
tapaturmat, uhka- ja väkivaltilanteet, ratkaisemattomat ristiriidat, epäasiallinen kohtelu,
häirintä ja syrjintä ovat haasteita työpaikan turvallisuudelle ja ilmapiirille. (Rauramo 2012,
16.) Työpaikalla on kuitenkin tärkeää lähteä liikkeelle työturvallisuuden parantamisesta ja
pyrkä ennaltaehkäisemään jokainen tapaturma. Kun sattuneista tapaturmista tehdään raport-
teja ja ne käsitellään työntekijöiden kanssa, seuraava tapaturma voidaan ehkäistä tätä kaut-
ta. Työväkivallan ja tapaturmien ennaltaehkäisy perustuu yhteistyöhön ja kehityssuunnitel-
miin. Työpaikalla on hyvä olla turvallisuusperiaatteita, joita voivat olla muun muassa se, ettei
yhtäkään tapaturmaa ja väkivallan tekoa hyväksytä. Näitä tapauksia ei myöskään pitäisi nähdä
vahinkoina tai sattumina. Pitää myös ajatella ja toimia siten, että jokainen vaaratilanne voi-

daan estää ja niistä otetaan opiksi seuraamalla ja reagoimalla niihin heti. Jotta vaaratilanteet voidaan ennaltaehkäistä, pitää työpaikan johdon olla sitoutunut työturvallisuuden kehittämiseen, mutta on myös tärkeää, että jokainen työntekijä ymmärtää oman panostuksensa merkityksen työturvallisuudelle. Johdon on tärkeää seurata säännöllisesti työturvallisuutta ja korjattava mahdolliset puutteet. Perekdytys niin työtehtäviin kuin turvallisuuteen on tärkeää, jotta vaaratilanteita voidaan ehkäistä. Perekdytys takaa myös turvallisen työtavan. Työntekijän toimintatavat ja käyttäytyminen ovat tärkein osa työturvallisuutta. (Rauramo 2012, 74.)

4.2.3 Yhteisöllisyys

Kolmantena porrasmallissa käsitellään yhteisöllisyyttä. Työpaikalla on tärkeää tukea yhteishenkeä sekä huolehtia tuloksellisuudesta ja yksilöistä. Työssä täytyy olla vaikutusmahdollisuuksia, avoimuutta sekä luottamusta. Yhteisöllisyyden kannalta tärkeitä asioita ovat myös esimies-työntekijä-suhde, kokouskäytännöt sekä kehittyvä työ. Yhteisöllisyyden tehtävä on tukea yksilön perustehtävää, päämäärää, tavoitteita sekä hyvinvointia. (Rauramo 2012, 14.) Yhteisöllisyys voidaan rajata vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden muodostumaksi. Yhdessä toimimalla pyritään samaan päämäärään ja tästä syntyy yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus työpaikalla. Työntekijän pitää kuitenkin muistaa, etteivät työpaikan suhteet pysty korvaamaan perinteisiä ihmissuhteita, kuten ystävyyttä, perhettä ja parisuhdetta. Näissä ihmissuhteissa on usein jatkuvuutta, varmuutta ja syvyyttä, jota työsuhteet eivät pysty samalla tavalla tarjoamaan. (Rauramo 2012, 104-105.)

Kun työpaikalla esiintyy ilmapiiri- ja johtamisongelmia, on tiedonkulussa ja kokouskäytännöissä puutteita, ja tällöin myös yhteisöllisyys on uhattuna. Yhteisöllisyyden lisäämiseksi pitää myös olla kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta, sillä yhteisöllisyys vaatii, että ihmiset ovat keskenään tekemisissä ja kohtaavat toisiaan. (Rauramo 2012, 16.) Työmotivaatio, työn tuloksellisuus ja työhyvinvointi ovat osa työpaikan ihmissuhteita. Jokaisen työntekijän pitää tuntea itsensä arvostetuksi ja tärkeäksi, jotta työn tekeminen parhaalla mahdollisella tavalla onnistuisi. Työyhteisössä pitää olla luottamusta työtovereita kohtaan, mutta myös johtoon ja organisaatioon. Työn mielekkyyden ja jaksamisen kannalta on tärkeää, että työntekijä saa sosiaalista tukea työyhteisössä. Vastuullisuus toimia työyhteisössä sekä yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat sosiaaliseen tukeen. Myös työyhteisön toimintaperiaatteet, kulttuuri sekä organisaatio vaikuttavat merkittävästi siihen, millaista tukea työyhteisössä saa ja kuinka paljon. (Rauramo 2012, 105.)

Hyvän työilmapiirin ja yhteisöllisyyden piirteitä on monia. On tärkeää, että esimiehellä ja alaisilla on hyvä ja luottamuksellinen suhde. Työntekijän pitää saada oikeudenmukaista palkkaa ja rakentavan palautteen antaminen on tärkeää kehittymisen kannalta. Perusasioiden, kuten käytöstapojen ja muiden kunnioittamisen tulee olla kunnossa, jotta yhteistyö sujuu.

Työyhteisössä pitää olla hyvä tiedonkulku niin työntekijöiden kesken kuin myös johdon ja alaisten kesken. Työntekijällä pitää olla mahdollisuus kehittyä työssään, osallistua ja vaikuttaa asioihin työyhteisössä. Työn tuloksellisuuden ja laadun kannalta on tärkeää, että työyhteisössä on yhteisen päämäärät, arvot ja hyvä yhteishenki. Jokaisen työntekijän on myös tärkeää ymmärtää oma merkitys työlle ja työyhteisölle. Tähän liittyy tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus työyhteisön sisällä. Kaikki työntekijät ovat yhtä tärkeitä ja jokaisen työpanos on merkityksellinen. (Rauramo 2012, 108.)

4.2.4 Arvostus

Arvostus on porrasmallin neljäs kohta. Työntekijän palkka on oikeudenmukainen, palautetta annetaan rakentavasti ja positiivisesti, toimintaa arvioidaan ja kehitetään. Nämä ovat asioita, jotka ovat osa työntekijän sekä hänen työnsä arvostusta. (Rauramo 2012, 14.) Ihminen tarvitsee läheisten, työyhteisön ja esimiehen arvostusta, sillä se vaikuttaa siihen, miten työntekijä näkee itsensä ja oman arvonsa työssään. Työyhteisössä on ehdottoman tärkeää, että jokaisen työntekijän panostus otetaan huomioon ja häntä kohdellaan arvostavasti. Yksilölle erityisen tärkeää on saada arvostusta niiltä henkilöiltä, jotka hän kokee erityisen tärkeiksi: lähimmältä esimieheltä, työtoverilta, asiakkailta, perheenjäseniltä tai hänelle tärkeiltä auktoriteeteiltä. Jotta työntekijän on mahdollista saada arvostusta, pitää hänen olla pätevä jollain alueella, joka liittyy oleellisesti työhön. Jotta jokaisella olisi mahdollisuus käyttää tietojaan ja taitojaan, pitää työntekijän kokea luottamusta sekä vapautta tehdä työ osaamallaan tavalla. (Rauramo 2012, 124.)

Kun työpaikalla on puutteita arvostuksessa, se näkyy muun muassa huonona palautekäytäntönä, palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvinä haasteina sekä huonona erilaisuuden sietokykyinä. Työyhteisö, jossa ei osata antaa rakentavaa palautetta, vähentää työntekijän kokemaa arvostuksen tunnetta. (Rauramo 2012, 16.) Esimiehellä on kuitenkin mahdollisuus vaikuttaa toiminnallaan työntekijöiden kokemaan arvostuksen tunteeseen. Asettamalla selkeän päämäärän työlle sekä selkeät ja turvalliset työolosuhteet, esimies osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan. Nämä asiat myös mahdollistavat työn tuloksellisuuden ja onnistumisen kokemukset. Onnistuessaan työssään ja saadessaan tästä positiivista palautetta, työntekijä kokee olevansa arvostettu ja saavansa tukea. Kun työnteossa löydetään työn kuormittavuuden ja haasteellisuuden tasapaino, työntekijä voi kokea iloa työssään ja saada kokemuksia vaikuttamismahdollisuuksistaan. Nämä asiat myös mahdollistavat myönteisten ihmisuhteiden kehittymisen. Osoittamalla arvostusta työyhteisön sisällä voidaan työyhteisössä nostaa yhteisöllisyyttä ja tuloksellisuutta entistä korkeammalle. Työyhteisössä on tärkeää kuunnella muita, kysyä muiden mielipidettä ja ilmaista oma asiansa myönteisesti sekä rakentavasti. (Rauramo 2012, 127-128.)

4.2.5 Osaaminen

Viimeinen porras on osaaminen. Työpaikalla on tärkeää tukea oppimista ja osaamista. Työntekijä, joka aktiivisesti kehittää itseään, ymmärtää oppimisen merkityksen ja osaa hyödyntää opittuja taitoja työpaikalla. Yksilön kehittäminen tukee niin yksilöä kuin myös yhteisöä. Oppimisen kautta työ tarjoaa tekijälleen enemmän ja auttaa työntekijää hyödyntämään oppimisaan asioita. (Rauramo 2012, 14.) Kehittämällä työntekijöitä ja tarjoamalla heille mahdollisuuden oppia uutta, luodaan työpaikalle turvaa tulevaisuuteen. Myös yksilö hyötyy kehityksestä, sillä työmarkkinoilla odotetaan jatkuvasti enemmän, mutta myös jaksaminen ja työhyvinvointi parantuvat. Kehittämällä itseään työntekijä pystyy paremmin hallitsemaan yhteiskunnan ja työelämän muutoksia. (Rauramo 2012, 146.)

Usein työpaikan osaamisen kehittäminen jää yksiköiden esimiehille. He ovat esimerkkejä arjessa, ohjaavat ja organisoivat toimintaa. Esimies myös pitää kehityskeskusteluja työntekijöille, ja nämä ovat tärkeitä osaamisen kehittämisessä ja suunnittelussa. Vaikka esimiehellä on vastuu työntekijöiden kehittämisessä, jokainen on kuitenkin itse vastuussa omasta oppimisestaan. (Rauramo 2012, 149.) Perusasioita oppimisessa ovat terveellinen ja turvallinen työympäristö, oikeanlaiset kalusteet ja työvälineet sekä kunnollinen perehdyttäminen. Kun työhyvinvointi on kohdallaan, niin työntekijän on mahdollista oppia paremmin ja tätä kautta kehittää itseään. (Rauramo 2012, 157.)

Oppiminen työyhteisössä voidaan jakaa kolmeen pääryhmään: työssä oppimiseen, työnantajan järjestämään koulutukseen sekä omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen. Erittäin suuri osa työhön liittyvästä oppimisesta tapahtuu itse työpaikalla. Koulutus on tärkeää, mutta jokainen organisaatio toimii omalla tavallaan, joten osaaminen usein kehittyy työtä tehdessä. Tähän vaikuttaa myös se, miten työpaikalla jaetaan tietoa työntekijöiden kesken. Tekemällä työtä yhdessä voidaan yksilöiden ammatillinen ja organisaation osaaminen hyödyntää työyhteisössä. Koulutus on kaikesta huolimatta myös tärkeä osa oppimista, sillä sen avulla pyritään muuttamaan yhteisiä käytäntöjä, ratkaisemaan työpaikan ongelmia sekä luomaan parempaa motivaatiota. (Rauramo 2012, 150-152.)

4.3 Työssä jaksaminen

Työssä jaksaminen vaatii työntekijältä tasapainoa työn vaativuuden, levon ja työn tyydyttävyyden kesken. Jos työ on työntekijälle vain välttämätön paha ja sitä tehdään lähinnä ulkopuolisten palkkioiden toivossa, kuormittaa työ usein työntekijää enemmän kuin mitä se antaa. Tällöin työ ei useinkaan tuota työntekijälleen itsessään tyydytystä ja loppuun palamisen riski on suurempi kuin työntekijällä, joka tekee työtä sen tyydyttävyyden vuoksi. Työssä jaksaminen riippuu työn lisäksi myös muista elämänalueiden tilanteista. Loppuun palamisen riski on

suuri myös silloin, kun työntekijä antaa työlleen enemmän aikaa ja energiaa kuin muille elämänalueilleen. Tällöin hän tinkii automaattisesti omasta levostaan. Kun työstä tulee keskeisin osa työntekijän elämää, kuormittavat siinä tapahtuvat takaiskut myös paljon enemmän, jolloin esimerkiksi työn menettäminen saattaa tuntua koko elämän menettämiseltä. Jotta työntekijä jaksaisi, hän tarvitsee riittävän vastapainon työlleen, esimerkiksi lepoa, jotta hänellä on mahdollisuus irrottautua työstään. (Salomäki 2002, 63-64.)

Työyhteisön jaksamisen ongelmat voivat johtua työtehtävien, työyhteisön tai työympäristön muutoksista, sillä ne vievät aina työntekijöiltä energiaa. Joskus nämä muutokset saattavat turhauttaa niin, että ne estävät työhön keskittymisen tai vievät jopa voimat mielekkästä työnteosta. Ongelmia voi olla myös työn organisoinnissa, jolloin työntekijöiden osaaminen voi olla riittämätöntä tai henkilöstöä liian vähän työn määrään nähden. Työtehtävät saattavat olla myös epäselviä ja johtaminen puutteellista. Nämä kaikki edellä mainitut kuormittavat työntekijöitä ja voivat näkyä työssä jaksamisessa. Työpaikan tulehtunut ilmapiiri, ristiriidat työyhteisössä ja työnantajan taholta tuleva paine vaikuttavat jaksamiseen ja aiheuttavat työstressiä. Usein jaksamisen ongelmat löytyvät työpaikan ilmapiiristä, jolloin tilanne kuormittaa liikaa työntekijää, vaikka itse työ olisikin mielekästä ja tyydyttävää. (Salomäki 2002, 66.)

Yksilöstä johtuvat ongelmat työssä jaksamisessa johtuvat usein motivaation ja osaamisen puutteista ja työntekijän henkilökohtaisen elämän tapahtumista. Jollei työntekijällä ole tarpeeksi osaamista työn vaatimuksiin nähden, hän joutuu alisuoriutumaan työtehtävistään ja saattaa tästä johtuen tuntee turhautumista ja huonouden tunnetta. Jaksamiseen vaikuttaa myös työntekijän kyky organisoida omaa työtään, jolloin hän osaa aikatauluttaa ja laittaa työnsä tärkeysjärjestykseen. Muutokset henkilökohtaisessa elämässä näkyvät työssä jaksamisessa, vaikka työ olisi mielekästä ja siitä saisi energiaa. Tällaisia yksityiselämän muutoksia voivat olla parisuhteen muuttuminen, lapsen syntyminen ja siihen liittyvät elämän muutokset sekä ikääntyminen. Yksilön työssä jaksamisen ongelmat voivat myös johtua työntekijän sosiaalisista ja psyykkisistä valmiuksista, esimerkiksi sosiaalisten taitojen tai kommunikointikyvyn puutteista, jolloin työntekijä helposti eristäytyy muusta työyhteisöstä. (Salomäki 2002, 68-69.) Auttamistyössä yksi uuvuttava tekijä on myötätuntouupuminen, jolloin asiakastyö käy liian raskaaksi. Lähes jokainen sosiaalialalla työskentelevä kokee jossain vaiheessa uraansa myötätuntouupumista, mutta moni kokee tämän asian myöntämisen epäonnistumisena ja häpeää asiaa. (Toppari 2010, 37.)

4.3.1 Työstressi ja uupuminen

Työhyvinvoinnin vastakkaisena ilmiönä on työuupumus ja kyllästyminen työhön. Tällöin työntekijä ei koe työtään tyydyttävänä eikä näin pysty antamaan sille parastaan. Jos työntekijältä puuttuu työstä itsenäisyys, onnistumisen tunne sekä riittävä myönteinen palaute suhteessa

ponnisteluihin, voi iskeä työstressi ja uupumus. Työntekijä voi kokea myös työpahoinvointia. Tällöin työntekijä voi olla hermostunut, ahdistunut ja kärsiä univaikeuksista. Tämä voi viitata työstressiin, jonka seurauksena voi syntyä vakava työuupumus. Tämä voi johtaa masennukseen tai jopa työkyvyttömyyteen. Työntekijältä puuttuvat myönteiset kokemukset työstä ja yleinen vireystila on matala. (Yksilön työhyvinvointi 2011.) Työn haasteellisuus, työryhmän ja esimiehen tuki edistävät kehittymisen halua. Onnistuessaan nämä kaikki tekijät muodostavat perustan hyvälle työhyvinvoinnille. (Manka ym. 2007, 7-8.)

Työstressi on melko laaja käsite eikä se aina viittaa työuupumiseen. Jos työstressi on negatiivista, niin työntekijälle syntyy tunnekokemus työn vaativuuden ja työntekijän voimavarojen epätasapainoisuudesta. Ihminen tarvitsee kohtuullista stressiä selvitäkseen työstään hyvin ja kokeakseen tehtävänsä mielekkääksi. Negatiivinen stressi kuitenkin vain hankaloittaa työn tekemistä. Tällöin työtilanteen haasteet ja uhat ylittävät työntekijän selviytymiskeinot. Työntekijälle syntyy tunne, ettei yksin tai työyhteisössä pystytä vastaamaan työn haasteisiin. Kun työntekijä kokee negatiivista stressiä eli kyvyttömyyttä hoitaa työtään, toimintamahdollisuudet heikkenevät. (Nissinen 2007, 26-27.) Juutin (1988, 237) tekemän työilmapiiritutkimuksen mukaan työilmapiiri sekä työolot vaikuttavat työtyytyväisyyteen että stressin kokemiseen.

Stressillä tarkoitetaan ihmisen hälytystilaa, jossa hän kokee ympäristön vaatimukset hänelle uhkaavina ja vaativina. Ongelmaksi stressi muodostuu silloin, kun olotilasta tulee pysyvä, eikä ihminen pysty paineiden alla rentoutumaan. Stressireaktioita ei voida yhdistää suoraan ympäristön vaatimukseen, vaan ne ovat kullakin ihmisillä yksilöllisiä. Jotkin ihmiset kokevat saavansa paremmin ja tehokkaammin asioita aikaan paineiden alla, kun taas toisille ulkopuoliset paineet ovat työtehoa lamaannuttava asia ja he suoriutuvat parhaiten rauhallisessa ja kiireettömässä ympäristössä. Stressi voidaan myös kokea positiivisena, sillä se auttaa ihmistä usein saavuttamaan tavoitteitaan ja nostamaan suoritusastiaan. (Salomäki 2002, 71.) Taitoa vaatii kuitenkin stressin hallitseminen ja sen pitäminen taka-alalla. Stressiä lisääviä tekijöitä ovat myös muutokset työntekijän yksityiselämässä. Suurimpia elämänmuutoksia ovat ne, jotka horjuttavat yksilön perusturvallisuuden tunnetta. Nämäkin tilanteet ovat yksilöllisiä ja jotkut ihmiset kokevat muutokset uhkaavammiksi kuin toiset. Yleensä nämä muutokset liittyvät ihmissuhteisiin, terveyteen tai elinolosuhteisiin ja heijastuvat usein myös työelämään. Stressi näkyy yleensä ihmisen terveydessä, keskittymiskyvyssä, sosiaalisissa suhteissa, elämäntavoissa ja työelämässä. Työelämässä stressi saattaa ilmentyä työntekijän lamaantumisenä, keskittymiskyvyttömyytenä tai jopa työvauhdin kiihtymisenä. (Salomäki 2002, 71-74.)

Stressistä voi myös ajan kuluessa muodostua päättymätön kehä, jolloin yksilö ei enää kykene selviytymään tilanteesta, vaan uupuu. Loppuun palaminen on niin fyysinen, emotionaalinen kuin myös henkinen uupumuksen tila. (Nissinen 2007, 27-28.) Tässä tilassa työntekijän on vaikea käsitellä jokapäiväisiä stressitekijöitä. Uupumus ei kehity kaikille ihmisille samalla taval-

la, vaan se on elämässä tapahtuneiden vastoinkäymisten ja paineiden yhteistulos. Uupunut, burn outin saanut henkilö tarvitsee ulkopuolista apua, sillä hän ei enää itse pysty auttamaan itseään. Usein loppuun palamisessa ympäristö, esimerkiksi läheiset, reagoivat tilanteeseen ja pakottavat uupuneen hakemaan apua. Auttajan voi olla vaikeaa näyttää omaa uupumistaan, ja sen sijaan uupunut pyrkii peittämään pahan olonsa. Hän hyväksyy muiden väsymisen, mutta ei omaansa. Kun auttaja yrittää peittää uupumistaan, hänen voimavaransa vähenevät lisää ja käyttäytyminen on torjuvaa. (Nissinen 2007, 30.) Henkilöt, jotka vaativat itseltään paljon, ovat alttiina uupumaan. Myös heikko itsetunto, perfektionistisuus, rajojen asettamisen vaikeus ja velvollisuuden tunne työtä kohtaan ovat uupumiselle altistavia tekijöitä. (Salomäki 2002, 77-79.)

Työuupuminen on ihmisen kokonaisvaltaista väsymistä ja työasenteen muuttumista kyyniseksi. Asiakkaisiin ei osata enää suhtautua oikealla tavalla ja ammatillinen itsetunto heikkenee. Työuupuminen ei kuitenkaan kehity yhdessä yössä, vaan asteittain ja pikkuhiljaa voimistuen. Työn alussa työntekijä kokee innostusta ja halua omistautua työlleen. Hänelle on tärkeää pärjätä. Ongelmat nähdään haasteina ja niihin osataan suhtautua oikealla tavalla. Kuitenkin jossain vaiheessa työntekijä alkaa epäillä omaa ammatillisuuttaan, jos työ ei etene toivotulla tavalla. Työ ei tunnu enää mielekkäältä ja ongelmat näyttävät ylitsepääsemättömiltä. Uupumuksen alkuvaiheessa työntekijä kokee jatkuvaa väsymystä ja hänellä on tunne, että kaikki voimat on käytetty. Tätä kautta työntekijälle syntyy pelko, ettei hän enää kykene selviytymään omista työtehtävistään toivotulla tavalla. Hänelle alkaa syntyä riittämättömyyden tunne ja hoitamattomana voi seurauksena olla loppuun palaminen. Kun uupumista ei huomata ja hoideta, auttaja altistuu jatkuvasti negatiiviselle stressille ja tätä kautta hän alkaa nähdä positiivisetkin tilanteet negatiivisina. Lähes kaikki asiat saavat kielteisen merkityksen ja kaikki työtehtävät tuntuvat ylitsepääsemättömän vaikeilta. Työntekijä kokee, ettei hänen oma ammatillisuutensa riitä ja oman tehtävän merkitys katoaa. Työstä ei enää suoriuduta hyvin ja erehdyksiä tulee koko ajan enemmän. Työntekijä yrittää enemmän, mutta työtä on liikaa, joten se ei onnistu halutulla tavalla. (Nissinen 2007, 28-30.)

Sosiaalialalla tämä uupumus ei johdu pelkästään työn kuormittavuudesta ja melko raskaista vuorovaikutuksista asiakkaiden kanssa, vaan myös työyhteisöllä on vaikutusta. Jos työyhteisön johtamiskulttuuriin ja henkilösuhteisiin liittyy vähättelevä asenne, kateus sekä pienten ryhmien muodostuminen, niin työntekijä voi kokea henkistä loppuun palamista. Joskus työyhteisön ongelmat kuluttavat työntekijää enemmän kuin asiakastyö. (Nissinen 2007, 27-28.) Työuupumus on monivaiheinen ja monista syistä johtuva. Se on hyvinvoinnin häiriö, joka vaikuttaa haitallisesti työyhteisöön sekä työntekijään. Työntekijän terveys heikentyy ja voi syntyä stressitiloille tyypillisiä psykofyysisiä ja sosiaalisia oireita. Näistä toipuminen vie usein pitkän ajan. Toipumisen kestoon vaikuttaa se, kuinka pitkään häiriö on ihmisen elämässä ollut. (Nissinen 2007, 30.)

4.3.2 Myötätuntouupuminen

Kun läheinen ihminen, työkaveri tai perheenjäsen kertoo murheistaan ja ajatuksistaan, niin kuulija voi kokea surua, myötätuntoa tai jopa ahdistusta. Myötätunto tällaisessa tilanteessa syntyy, kun kuulija kokee kerrotun asian hetkellisesti niin kuin olisi sen itse kokenut tai kohdannut. Myötätunto voi verottaa voimia ja uuvuttaa, jolloin ihminen voi olla vetäytyvä ja hän välttelee murheita ja ihmisiä, jotka muistuttavat häntä ahdistuksesta. Auttajan työ voi sisältää raskaita asiakassuhteita ja niiden kohtuuton määrä voi johtua liian vähäisistä resursseista. (Nissinen 2007, 37.) Kaikesta huolimatta ihmiselle voi tulla ajatuksia ja mielikuvia, joista hän ei pääse eroon. Myös fyysiset muutokset voivat olla merkki myötätuntouupumuksesta, jolloin ihmisestä voi tulla kylmä, etäinen ja haluton olemaan kontaktissa muihin. Elämä alkaa näyttää harmaalta. Tämä on merkki myötätuntouupumisesta. (Nissinen 2007, 11-12.) Tämän käsitteen on kehittänyt amerikkalainen Charles R. Figley kuvaamaan sekundaarista posttraumaattista stressireaktiota. Figleyn mukaan tämä voi aiheuttaa pahimmillaan työtehon huononemista, työkyvyttömyyttä ja jopa ongelmia yksityiselämässä. Yksinkertaisemmin sanottuna myötätuntouupumus on "työn sosiaalisen sisällön tuomaa kuormitusta". (Toppari 2010, 36.)

Myötätuntouupumista usein yritetään selittää sillä, että auttajat ovat tekemisissä tavallisen kärsimyksen kanssa, joka kuuluu elämään. Ajatellaan, että siitä on selvitty aikaisemmin arki-järjellä, joten siihen ei tarvitse puuttua. Myötätuntouupumista ei ole aikaisemmin erityisesti pohdittu, sillä vaikeita tilanteita ja tunteita on jouduttu aina käsittelemään. Ajatellaan, että ihmiselle on luontaista elää kärsimyksen kanssa ja käsitellä vaikeita asioita tietoisesti tai tiedostamattaan. Myötätuntouupumisesta ei kuitenkaan saa tehdä ilmiötä ja häiriötä, vaan se pitää nähdä osana ihmisen kokemusmaailmaa. Jos kahden ihmisen kohtaaminen on aito, niin siinä on myötätuntoa mukana, joka voi myös uuvuttaa. Myötätunto voi synnyttää stressiä, jota ei aina yksiselitteisesti saa nähdä huonona asiana, sillä se voi myös synnyttää toimintaa ja kykyä ponnistella ongelmien kanssa. (Nissinen 2007, 12-13.)

Valtaosa ihmisistä ei joudu käsittelemään elämän vaikeita asioita joka päivä vuodesta toiseen. Kuitenkin ammattiauttaja on tällaisessa tilanteessa, jossa hän lähes joka päivä näkee elämän kurjan puolen. Tämä on yksi syy, miksi juuri auttajan rasitteisiin on puututtava tarkemmin. Auttajan työaika on täynnä ongelmia ja muiden kärsimystä. Normaalit arjen selviytymistavat ovat mukana autettavan ja auttajan kohtaamisessa, mutta auttajan on kuitenkin ymmärrettävä, että hänelle tulee kärsimystarinoita kannettavaksi tavallista enemmän. On tärkeää, että auttaja saa tukea tarinoiden vastaanottamiseen, jotta hän säilyy työkykyisenä ilman uupumista. Vaikka peruskoulutus olisi kohdallaan ja työkokemusta olisi, se ei ole riittävä suoja myötätuntouupumista vastaan. Jokaisen auttajan olisi tärkeää pohtia, millä tavoin kärsimyksen kohtaaminen vaikuttaa hänen omaan elämäänsä ja häneen itseensä ja mitkä ovat ne asiat, jotka herättävät eniten tunteita ja voivat olla niitä tekijöitä, jotka uuvuttavat. Auttajien myötätun-

touupumista ei saa ohittaa, sillä se voi lisätä työpahoinvointia ja vaikuttaa työn laatuun. (Nissinen 2007, 13-14.)

Myötätuntouupumisessa auttajat usein tukeutuvat asiantuntijoiden tietoon ja käsittelytapaan ja se nähdään työhyvinvoinnin hoidossa hyvänä asiana, mutta se sisältää kuitenkin omat riskinsä. Auttajan oman tarinan kertomista ja kuulemista voi hankaloittaa se, että hän helposti luovuttaa ammatillisen ja kenties jopa henkilökohtaisen elämänsä asiantuntijalle. Tätä kautta auttajan oma todellisuuden kuvaus voi johtaa siihen, että hän tulkitsee yksilölliset tarpeensa vähempiarvoisiksi. Auttajalle saattaa tulla tarve ja paine liittää työhönsä ulkopuolisten asiantuntijoiden määrittelemiä ongelmia, joita työstä ei todellisuudesta löydy. Henkilökohtaiset ongelmat vaiennetaan helposti, vaikka ne ovat alun perin voineet olla syy myötätuntouupumiseen. Työtodellisuus, jonka auttaja kokee, ei välttämättä vastaa sitä, josta kouluttajat ja tutkimukset kertovat. Tämä voi johtaa siihen, että auttaja rupeaa epäilemään omia tulkintojaan ja painotuksiaan. On myös työntekijöitä, jotka eivät lainkaan usko ulkopuolisiin asiantuntijoihin ja tutkimuksiin. Koetaan, ettei tietoa, joka ei perustu suoraan omiin kokemuksiin, työtodellisuuteen ja arvomaailmaan, pidetä oleellisena ja omaan kokemusmaailmaan sovellettavana. Vaarana tässä kuitenkin on, että jumiudutaan samoihin ajatusmalleihin, eikä kyetä hyödyntämään ammatillista tietoa oman arkitodellisuuden voimavarana. (Nissinen 2007, 17-18.)

Henkinen kuormittuminen ja siihen liittyvä työuupumus ovat työolokartoituksen päätekijöitä nykypäivänä. Oireiden ja haitallisten yhteisöllisten seurausten luettelointi ovat suomalaisessa työntutkimuksessa pääkohtia. Usein vastausta vaille jäävät kysymykset ovat esimerkiksi, miten emotionaalinen kuormittuminen syntyy henkilön omassa kokemusmaailmassa sekä millä tavalla haitalliset seuraukset kehittyvät yksilö- ja yhteisötasolla. Jotkut tutkijat myös väittävät, että työntekijät jäävät heitteille, jos palveluorganisaation johto ja henkilöstö eivät tunnusta sitä, että myötätuntouupuminen on osa työtä. Auttajien kokemukset ohitetaan helposti, vaikka auttajan vahvoilla reaktioilla on merkitystä auttajan hyvinvoinnille. Suomalaisessa ammattikirjallisuudessa ei ole julkaistu teoksia, jotka keskittyisivät yksinomaan myötätuntouupumiseen. Vasta 1980-luvulta ja laajemmin 1990-luvun alusta on kansainvälistä kirjallisuutta aiheesta, joten tutkimusalue on nuori. Suomessa myötätuntouupuminen aiheena ei ole saanut vielä laajaa kiinnostusta, vaikkakin on kirjoitettu paljon auttamisen emotionaalisesta kuormittavuudesta ja pohdittu sen merkitystä työhyvinvoinnille. (Nissinen 2007, 14-16.)

4.4 Johtaminen työyhteisössä

Avoin vuorovaikutus, ongelmista puhuminen ja yhteistyön sujuminen ovat merkkejä terveestä ja toimivasta työyhteisöstä (Työyhteisön työhyvinvointi 2012). Organisaation ja työntekijöiden välinen myönteinen vuorovaikutus mahdollistaa työhyvinvoinnin, jolloin työpaikka mahdollis-

taa mielekkään työnteon. Hyvinvoivat ihmiset puolestaan tekevät työpaikalle hyvän tuloksen. (Manka ym. 2007, 7.) Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat myös organisaation rakenne ja johtamistapa. Hyvin toimivassa työyhteisössä työntekijät keskustelevat organisaation toiminnasta, erilaiset mielipiteet ovat sallittuja sekä päätökset tehdään yhteisesti. (Juuti 1988, 56-57.) Kun työyhteisö voi hyvin, niin työntekijät ovat motivoituneita, vastuuntuntoisia sekä kykenevät sopeutumaan muutostilanteisiin, jolloin valmiudet muutoksenhallintaan ovat tehokkaat ja ongelmanratkaisutaidot rakentavia ja opettavia. (Työyhteisön työhyvinvointi 2012).

Työhyvinvointi edellyttää organisaatiolta yhteisiä ja toimivia pelisääntöjä, luottamusta, toiminnallista joustavuutta ja henkilöstön osallistamiseen perustuvaa toimintakulttuuria. Johto vastaa myös työtilojen ja työvälineiden kunnosta. Hyvässä työssä on myös vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään koskeviin pelisääntöihin ja tavoitteisiin. (Manka ym. 2007, 9.) On tärkeää, että esimies osaa tukea henkilöstön aktiivisuutta toiminnan kehittämisessä. Tämä näkyy usein työntekijöiden hyvinvointina, työn sujuvuutena sekä työyhteisön hyvänä ilmapiirinä. Esimiehellä on tärkeä rooli avoimen ilmapiirin kehittäjänä ja hänen täytyy osata osoittaa työntekijöille, että asioihin voidaan vaikuttaa ja niitä voidaan muuttaa. (Kauranen ym. 2011, 10, 45.) Johtajan on tärkeää puhua työyhteisössä vaikeista asioista avoimesti, jotta välttään selän takana puhumiselta. Johtajan osoittama oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu vaikuttaa ryhmän keskinäiseen toimintaan ja sen jäseniin. (Kaivola 2003, 64-66.)

Työhyvinvointi ei synny organisaatioissa ilman ponnisteluja, vaan se vaatii systemaattista johtamista, johon kuuluu strateginen suunnittelu, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin jatkuvaa arviointia. (Manka ym. 2007, 7.) Johtamiskäytäntö, toimintamallit sekä menetelmät ovat arkipäivän asioita, joilla voidaan usein parantaa työhyvinvointia ilman taloudellisia investointeja (Nummelin 2007, 93). Työhyvinvoinnin ylläpitäminen sujuu parhaiten jaetun tai voimaannuttavan johtamisen periaatteella, jolloin jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, jolloin vastuu ei ole yksin esimiehen harteilla (Manka ym. 2007, 7). Työyhteisön hyvä henki on siis kaikkien työyhteisössä työskentelevien vastuulla, mutta eniten toimintamahdollisuuksia on kuitenkin esimiehillä ja johtajilla. Johtajilla on eniten valtaa vaikuttaa ja tuoda uusia asioita työyhteisöön. (Ahola ym. 2004, 9.) Esimiehen tehtävänä on saada henkilökunta motivoitumaan organisaation tavoitteisiin ja osattava nähdä tulevaisuuden linjat, jolloin hän voi luoda edellytykset uudistuksille. Esimiehen vuorovaikutuksen tulisi olla kannustava, kuunteleva ja luottamuksellinen. (Manka ym. 2007, 9.) Yksinkertaisimmillaan johtaminen on esimerkin näyttämistä työntekijöille (Drucker 2008, 185).

4.5 Työturvallisuus

Työturvallisuus mielletään välittömien uhkatekijöiden poissaoloiksi, jolloin esimerkiksi vastaanotto-osastolla niin fyysinen, sosiaalinen kuin henkinen turvallisuus toteutuvat. Työturvallisuuden toteutumisessa tilanteiden ennakointi on tärkeää. (Luukkala 2011, 21.) Vastaanotto-osastolla väkivaltatilanteet ovat usein suuri uhka. Väkivalta ei kuitenkaan aina ole fyysistä, vaan se myös voi ilmetä henkisenä väkivaltana. Psykkinen väkivalta voi olla uhkailua, nimitelyä, kiroilua ja ala-arvoisia puheita. Se voi myös näkyä vihamielisenä, epäkohteliaana ja ylimielisenä suhtautumisena työntekijään. Ovien paiskominen ja esineiden heittäminen ovat myös yksi väkivallan muoto. (Weizmann-Henelius 1997, 53-57.)

Sosiaalialalla uhkaavat väkivaltatilanteet ovat nykypäivänä lisääntyneet ja ne voivat olla esimerkiksi vastaanotto-osastolla arkipäivää. Yleisimmät väkivaltaiseen käytökseen johtavat syyt ovat nuorten rajaaminen tai heiltä asioiden kieltäminen. Nuoren reaktio äkilliseen elämäntilanteen muutokseen saattaa näkyä myös väkivaltaisena käytöksenä. Työyhteisössä on tärkeää varautua väkivaltatilanteista johtuviin henkilökunnan tai muiden asiakkaiden loukkaantumisiin sekä aineellisiin vahinkoihin. Väkivallan uhka tai sen jatkuva kokeminen asettaa työntekijän henkisesti stressaavaan tilaan, jolloin työtapa voi muuttua epävarmaksi ja työteho alentua. Kun työntekijät ovat tarpeeksi monipuolisesti koulutettuja kohtaamaan väkivaltatilanteita, heillä on käytössään monia keinoja väkivaltatilanteiden ratkaisemiseksi, jolloin työntekijöiden toimintakyky vähentää väkivaltaa tai sen uhkaa. Työyhteisön tulisi väkivaltaisissa työyksiköissä järjestää säännöllisesti lisäkoulutusta ja työnohjausta koskien väkivallan uhkaa. (Weizmann-Henelius 1997, 7-10, 57.)

Turvallinen asiakassuhde edellyttää ammattitaitoista ja osaavaa työntekijää sekä kohteliaisuutta ja asiakkaan kuuntelemista. Työntekijän ammattitaidon tulee välittyä asiakkaalle, jotta asiakkaalla on turvallinen ja ymmärretty olo. Ammattitaitoinenkin työntekijä saattaa kuitenkin joutua tahtomattaan konfliktitilanteisiin, jolloin on tärkeää säilyttää rauhallisuus ja toimintakyky. Työyhteisössä tulee varautua erilaisiin uhkatilanteisiin turvallisuutta ylläpitävillä ja ennalta opituilla toimintamalleilla. Jos työpaikalla ei ole toimintamalleja uhkatilanteiden varalle, vaarana voi olla työntekijän toimintakyvyn heikkeneminen, jolloin työntekijä voi omalla käytöksellään pahentaa uhkatilannetta. Asiakastyössä tulee väistämättä välillä vastaan tilanteita, joissa joutuu kohtaamaan niin omia kuin asiakkaan kielteisiä tunteita ja reaktioita. Jos tällaiset tilanteet osataan käsitellä oikealla tavalla, ne voivat parhaimmillaan kehittää asiakastyötä eteenpäin. (Ellonen 2000, 11-12.)

Turvallisuusuhkia voivat olla asiakastilanteiden lisäksi esineisiin tai rakennuksiin kohdistuva ilkivalta. On tärkeää, että työyhteisössä on vaaratilanteita varten toimiva hälytysjärjestelmä, jota työyhteisön jäsenet osaavat käyttää. Riittävä harjoittelu sekä selkeät ohjeet ja pelisää-

nöt ovat tärkeitä turvallisuuden kannalta. Turvallisuuden edistämiseksi olisi hyvä, että työntekijät sopivat yhdessä menettelytapoja uhkatilanteiden varalta. Ensisijaisen tärkeää vaaratilanteissa on, että asiakkaiden ja henkilökunnan turvallisuus taataan. Turvallisuutta voidaan edistää myös käymällä uhkatilanteet läpi välittömästi niiden lauettua, jolloin mietitään jälkihoidon tarvetta yksilö- ja ryhmätasolla. Väkivaltatilanteet tai niiden uhka aiheuttavat yleensä voimakkaita tunteita, ja jos niitä ei käsitellä, ne saattavat johtaa traumaattiseen kriisiin ja pelkotiloihin. Tämä puolestaan vaikeuttaa asiakastyön tekemistä. Luottamus, yhteiset pelisäännöt sekä turvallisuusperiaatteet luovat turvallisuudentunnetta työyhteisössä. (Ellonen 2000, 24-25.)

5 Tutkimuksen toteutus

Teimme työilmapiiritutkimuksen eteläsuomalaiseen lastensuojelun vastaanotto-osastolle käyttäen apuna kyselylomaketta, joka sisälsi sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Suljettujen kysymysten vastaukset analysoimme SPSS-ohjelmalla ja avointen kysymysten vastaukset käyttäen sisällönanalyysia. Suljetut kysymykset esitimme väittämämuodossa. Työilmapiirikyselylomakkeen avulla selvitimme työyhteisön työhyvinvointia ja ilmapiiriä sekä niihin vaikuttavia asioita työyhteisön, yksilön, johtajuuden ja työturvallisuuden näkökulmasta.

Tutkimuksen teossa oli otettava huomioon monia eettisiä kysymyksiä. On jokaisen tutkijan vastuulla tuntea eettisiä tutkimusperiaatteita ja toimia niiden mukaan. Jotta tutkimus olisi eettinen, täytyy tutkimusprosessissa noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä tarkoittaa, että tutkija noudattaa tarkkuutta, huolellisuutta ja rehellisyyttä tutkimuksen jokaisessa vaiheessa sekä julkaisee tutkimuksen tulokset noudattaen avoimuutta. Eettisesti toteutuneen tutkimuksen tulee olla suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23-24.) Tehdessämme tutkimustamme olimme huomioineet eettiset periaatteet olemalla rehellisiä ja huolellisia tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Tutkimuksesamme ei mainittu nimeltä ketään tutkimukseen osallistunutta eikä tutkimusta voi yhdistää vastaanotto-osastoon. Tutkimuksen tuloksia ei voida missään vaiheessa yhdistää vastaajiin. Olimme myös sitoutuneet tuhoamaan täytetyt kyselylomakkeet analysoinnin jälkeen.

Ensimmäinen versio kyselylomakkeesta oli valmis joulukuussa 2012 ja haimme tutkimuslupaa heti tammikuun 2013 alussa saatuamme hyväksynnän osaston vastaavalta ohjaajalta. Tarkoituksena oli aloittaa tutkimus helmikuussa. Tutkimuslupa kuitenkin evättiin, sillä lastensuojelulaitoksen ylin johto ei ollut saanut tietoa opinnäytetyöstämme eikä hyväksynyt sitä sellaiseenaan. Pidimme palaverin asianomaisten kesken ja otimme opinnäytetyöhön uuden näkökulman. Enää emme tutkineet vain työhyvinvointia, vaan tutkimme sitä työilmapiirin näkökulmasta. Samoin muutimme kyselylomakkeen uutta aihetta vastaavaksi. Kehitimme omaa kyse-

lylomaketta käyttäen apuna Paasimaan (2010, 55-59) opinnäytetyötä samasta aiheesta sekä yhteistyössä vastaanotto-osaston johdon kanssa.

Tutkimusluvan saimme kaupungilta 27.3.2013. (Liite 1.) Veimme seuraavana päivänä kyselylomakkeet (Liite 2.) osastolle ja annoimme vastausaikaa 7.4.13 asti. Pyysimme saatekirjeessä tutkimukseen osallistujia vastaamaan rehellisesti ja kattavasti sekä pohtimaan kysymyksiä.

5.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimusmenetelmämme oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka on kokonaisvaltainen ja systemaattinen kuvaus jonkin ilmiön laadusta (Ahonen, Saari, Syrjälä & Syrjäläinen 1994, 13). Esimerkiksi tässä opinnäytetyössä tutkittava ilmiö oli työntekijöiden työhyvinvointi työilmapiirin näkökulmasta vastaanotto-osastolla. Tehtäessä laadullista tutkimusta on tärkeää määrittää tarkasti, mitä ollaan tekemässä, sillä jokaisessa tutkimuksessa esiintyy tutkimuskohtaiset eettiset ongelmat, vaikka yleisiä ohjeita noudatettaisiinkin (Tuomi & Sarajärvi 2006, 69). Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoituksena tutkia pientä otosryhmää mahdollisimman tarkasti, eikä tutkimuksessa pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Kvalitatiivinen tutkimus sopii näin ollen hyvin myös vaihtoehtojen etsimiseen, sosiaalisten ongelmien tutkimiseen sekä toiminnan kehittämiseen. (Heikkilä 2002, 16.) Laadullisessa tutkimuksessa on tavallista, että siinä sovelletaan myös tilastollista ajattelua. Kvalitatiivista ja kvantitatiivista analyysia voidaan soveltaa saman tutkimuksen sisällä käyttäen samaa tutkimusaineistoa. (Alasuutari 2011, 32-33.)

Kvalitatiivista tutkimusta tehtäessä yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat havainnointi, kysely, haastattelu ja dokumentteihin perustuva tieto. Menetelmiä voidaan käyttää yksittäin tai rinnakkain. Kyselyä käytettäessä halutaan tietää, mitä tutkittava tai tutkittavat ajattelevat tai miksi he toimivat tietyllä tavalla, joten kysely on yksinkertainen tapa kysyä asiaa tutkittavilta. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 73-74.) Kyselylomaketta tehdessä on tärkeää tietää tutkimuksen tavoite, sekä mihin kysymyksiin vastauksia halutaan. On myös varmistettava, että kyselylomakkeesta saatavat vastaukset vastaavat ennalta asetettuihin tutkimuskysymyksiin. (Heikkilä 2002, 47.) Kun aineisto kerätään kyselylomakkeen avulla, korostuu ennakkosuunnittelun merkitys. Tutkija ei voi esittää tarkentavia kysymyksiä, toisin kuin haastattelussa. Kyselylomakkeen haasteena voidaan pitää molemminpuolista ymmärtämisen vaikeutta. Joskus vastaaja ei ymmärrä tutkijan asettamia kysymyksiä eikä vastaa tutkijan olettamalla tavalla, jolloin tutkija ei ymmärrä, mitä vastaaja on vastauksillaan tarkoittanut. (Valli 2010, 236-237.) Ilmapiirikyselyn avulla oli mahdollista selvittää työntekijöiden näkemykset työyhteisön hyvinvoinnista ja työn laadun kannalta tärkeistä asioista. Mielenpitemien kysyminen kannustaa työntekijöitä osallistumaan työyhteisön arviointiin ja kehittämiseen. Työntekijöiden mielipiteiden, ideoiden ja osallistumisen avulla työyhteisöä voidaan kehittää tehokkaaksi ja hyvinvoivaksi.

Kyselyn avulla voidaan tehdä myös näkyväksi työyhteisössä olevia hyviä piirteitä ja oivalluksia. Jotta ilmapiirikysely on toimiva ja riittävän kattava, sen tulee sisältää kysymyksiä henkilöstön hyvinvoinnista, työyhteisön toimivuudesta sekä muutosvalmiudesta. Kyselylomake on luotettava keino saada kaikkien työyhteisön jäsenten mielipiteet nopeasti ja samalla tavoin esiin. Nimettömänä vastaaminen saattaa myös helpottaa joitakin työntekijöitä tuomaan mielipiteensä esille. Kyselyn osoittamien tulosten avulla on helpompi paneutua ja aloittaa keskustelu kehitettävistä asioista. (Kauranen ym. 2011, 16-17.)

Laadulliseen analyysiin sisältyy kaksi vaihetta, jotka nivoutuvat käytännössä kuitenkin toisiinsa, havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Havaintojen pelkistämässä aineistoa tarkastellaan teoreettisen viitekehyksen kannalta ja huomio kiinnitetään ainoastaan kysymysasettelun kannalta olennaisiin asioihin. Havaintojen keräämisen jälkeen aletaan ratkaista arvoitusta, jossa havaintojen ja käytettävissä olevan materiaalin pohjalta tehdään tulkintoja tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011, 40-44.) Laadullinen tutkimus on prosessi, joka elää tutkimuksen edetessä. Tutkijalla on usein alussa tutkittavasta ilmiöstä esioletuksia, mutta usein nämä oletukset muuttuvat tutkimuksen edetessä, sillä laadullinen tutkimus mahdollistaa tutkijan induktiivisen päättelyn. Tutkimusaineistosta tutkijan on mahdollista päätellä erilaisia yleistyksiä ja uusia hypoteeseja. (Ahonen ym. 1994, 16.) Laadullisen tutkimuksen tiedeellisuuden kriteeri on aineiston laatu, ei sen määrä. Laadullisessa tutkimuksessa analysoidaan usein pientä otosta perusteellisesti (Ahonen ym. 1994, 18).

5.1.1 SPSS

Kyselylomakkeen suljetut kysymykset käsittelimme SPSS-ohjelmalla, joka on tilasto-ohjelma. SPSS-lyhenne tulee sanoista Statistical Package for Social Sciences. SPSS on tilastollinen tietojenkäsittelyohjelmisto, jota voidaan monipuolisesti käyttää tilastolliseen analyysiin. (Valtari 2006, 1.) Noudatimme perinteistä kaavaa, jossa tiedot kerätään paperisella lomakkeella ja vastaukset syötetään tietokoneelle aineiston analyysia varten. Syötimme tiedot havaintomatriisin muotoon, jossa ohjelman pystysarakkeet vastaavat muuttujia eli tutkimuksessamme henkilöitä. Vaakariville puolestaan muodostuivat tilastoyksiköt eli kunkin kysymyksen vastaukset. Havaintomatriisin muodossa on siis vaakarivillä yhden henkilön vastaukset koko kyselylomakkeesta ja pystyrivillä kaikkien vastaajien yhtä kysymystä koskeva vastaus. (Heikkilä 2008, 123.)

Ohjelmaan syötetyt tiedot täytyy käsitellä niin, että ne ratkaisevat tutkimusongelman ja vastaavat tutkimuskysymyksiin (Heikkilä 2008, 143). Analyysin tulokset voidaan esittää kuvioina, taulukoina tai tekstinä. Samassa tutkimuksessa voidaan käyttää kaikkia näitä havainnollistamisen muotoja, eivätkä ne sulje toisiaan pois. Käytettäessä kuviota tai taulukkoa täytyy ne analysoida tekstissä. Taulukot ja kuviot ovat kuitenkin nopea ja helpompi keino havainnollis-

taa tuloksia kuin pelkkä teksti. Taulukoiden tekeminen muuttujista on analyysin ensimmäinen vaihe, joka mahdollistaa tutkijan tutustumisen aineiston tuloksiin. (Holopainen, Tenhunen & Vuorinen 2004, 44.) Liitteenä ovat suljettujen kysymysten tulokset (Liite 3.)

5.1.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset käsitelimme käyttäen sisällönanalyysia, jossa tutkittavasta ilmiöstä pyritään saamaan yleinen ja tiivistetty tulos, kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatioita. Sisällönanalyysissä on tärkeää tehdä myös tuloksista johtopäätöksiä eikä esitellä järjestettyä aineistoa tuloksina, jottei tutkimus jää keskeneräiseksi. (Sarajärvi & Tuomi, 2012, 103-108.) Sisällönanalyysillä voidaan tarkastella asioiden ja tapahtumien merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä. Analysoitava tieto voi olla kvantitatiivisesti mitattavia muuttujia tai laadullista informaatiota, kuten kertomuksia. Olennaista sisällönanalyysissä on, että siinä erotetaan toisistaan samankaltaisuudet ja eroavaisuudet sekä luokitellaan aineistoa merkitysten perusteella. (Janhonen & Nikkonen 2003, 21-23.) Sisällönanalyysi perustuu päätelyyn ja tulkintaan, jolloin luokittelemalla empiiristä aineistoa, pyritään tutkittavasta ilmiöstä saamaan käsitteellisempää näkemystä (Sarajärvi & Tuomi 2009, 112).

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan karkeasti jakaa kolmeen vaiheeseen, joista ensimmäinen on redusointi eli pelkistäminen. Aineiston pelkistämässä tutkittavaa tietoa joko tiivistetään tai pilkotaan osiin, jolloin aineistosta poimitaan tutkimustehtävälle olennaiset asiat. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 108-110.) Alla olevassa taulukossa 1 kuvaamme esimerkkinä aineistomme redusointia eli pelkistämistä. Esimerkit liittyvät kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin, jotka koskevat ristiriitojen ratkaisutapoja sekä työyhteisössä vallitsevaa palautteen antoa sekä saamisesta.

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
"Aika moni ehkä ristiriitaa aiheuttava asia jätetään puhumatta ja annetaan lutviutua omillaan."	Ristiriitoja ei käsitellä
"Jos otamme ns. kissan pöydälle asiasta puhutaan keskustelemalla jossa jokainen tuo esiin oman näkemyksen."	Ristiriidoista keskustellaan
"Emme juurikaan anna palautetta työssämme. Palautteen antoa tulisi kehittää ja antaa	Palautetta ei anneta tarpeeksi

enemmän”	
”Joskus huomiointia hyvin toimineesta tilanteen hoidosta, eli siis pos. palautetta sanallisesti”	Positiivista palautetta annetaan

Taulukko 1: Aineiston pelkistäminen

Seuraava vaihe on aineiston klusterointi eli ryhmittely, jossa etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa tarkoittavat asiat yhdistetään luokaksi ja tämä nimitetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Yksittäiset tekijät sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin, jolloin aineisto tiivistyy. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 110.) Taulukossa 2 kuvaamme pelkistettyjen ilmausten klusterointia eli ryhmittelyä.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Ristiriitoja ei käsitellä	Ristiriitojen negatiivinen ratkaisutapa
Ristiriidoista keskustellaan	Ristiriitojen positiivinen ratkaisutapa
Palautetta ei anneta tarpeeksi	Riittämätön palaute
Positiivista palautetta annetaan	Positiivinen palaute

Taulukko 2: Aineiston ryhmittely

Aineistolähtöisessä sisällönanalyyysissä kolmas ja viimeinen vaihe on aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston käsitteellistämässä muutetaan alkuperäisilmaukset johtopäätöksiin ja teoreettisiin käsitteisiin. Abstrahoinnissa voidaan yhdistellä pelkistettyjen ilmauksien luokituksia niin kauan, kuin se on aineiston sisällön puolesta mahdollista. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 111.) Taulukossa 3 on kuvattu aineistomme käsitteellistämistä.

Alaluokka	Yläluokka
Ristiriitojen negatiivinen ratkaisutapa Ristiriitojen positiivinen ratkaisutapa	Ristiriitojen ratkaisutavat
Riittämätön palaute Positiivinen palaute	Palautteen antaminen ja saaminen

Taulukko 3: Aineiston käsitteellistäminen

Taulukossa 4 olemme rakentaneet yläluokista yhden yhdistävän luokan. Lähes kaikkien avointen kysymysten vastaukset pystyimme liittämään tähän yhdistävään luokkaan eli ”työyhteisön keskustelukulttuuri”. Lähes kaikkien avointen kysymysten vastauksista nousi esiin keskustelu, vuorovaikutus sekä niiden puute. Näistä loimme yhdistävän luokan ”työyhteisön keskustelukulttuuri”, joka vaikuttaa suuresti työilmapiiriin.

Yläluokka	Yhdistävä luokka
Ristiriitojen ratkaisutavat	Työyhteisön keskustelukulttuuri
Palautteen antaminen ja saaminen	

Taulukko 4: Aineistosta muodostettu yhdistävä luokka

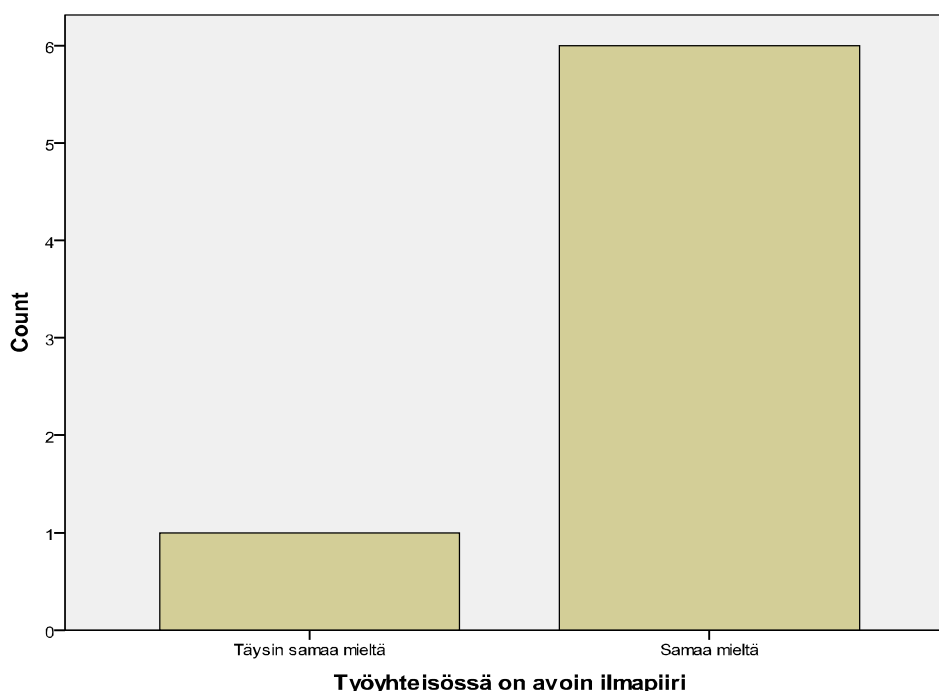
5.2 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksemme vastasi seitsemän vastaanottokodin työntekijää kymmenestä. Työntekijät ovat työskennelleet kyseisessä laitoksessa alle vuodesta seitsemään vuoteen. Lähdimme ensin analysoimaan ja etsimään keskiarvoja suljetuista kysymyksistä SPSS-ohjelman avulla. Tämän jälkeen analysoimme avoimet kysymykset käyttäen sisällönanalyysia. Tämän jälkeen pohdimme suljettuja ja avoimia kysymyksiä yhdessä kooten niistä yhteenvedon. Tulokset käsittelemme opinnäytetyön teemojen mukaisesti, joita ovat työyhteisö, yksilö, johtajuus sekä työturvallisuus. Osa vastauksista oli todella monipuolisia ja kattavia ja niistä sai analysoimalla paljon tietoa. Osa vastaajista ei puolestaan ollut vastannut avoimiin kysymyksiin lainkaan, mikä kavensi osittain vastausten kattavuutta ja luotettavuutta.

5.2.1 Työyhteisö

Tutkimuksemme mukaan kaikki vastanneet työntekijät kokivat työyhteisössä olevan avoin ja positiivinen ilmapiiri. Työntekijät itse pyrkivät kehittämään työilmapiiriä olemalla positiivisia ja luomalla avointa ja keskustelevaa ilmapiiriä. Osa työyhteisön jäsenistä pyrkii parantamaan työilmapiiriä ja työyhteisön keskinäistä vuorovaikutusta olemalla rennompia ja vähentämällä valittamista. Mielipiteet pyrittiin kertomaan rehellisesti, ottamatta kantaa kuitenkaan liian voimakkaasti. Suurin osa vastaajista kokikin, että he voivat työntekijöinä vaikuttaa työyhteisön asioihin hyvin.

”Pois tiukkapiipisuus! Olemme töissä emmekä kantamassa sisimmässämme kaikkien huolia”



Kuvio 1: Työyhteisössä on avoin ilmapiiri

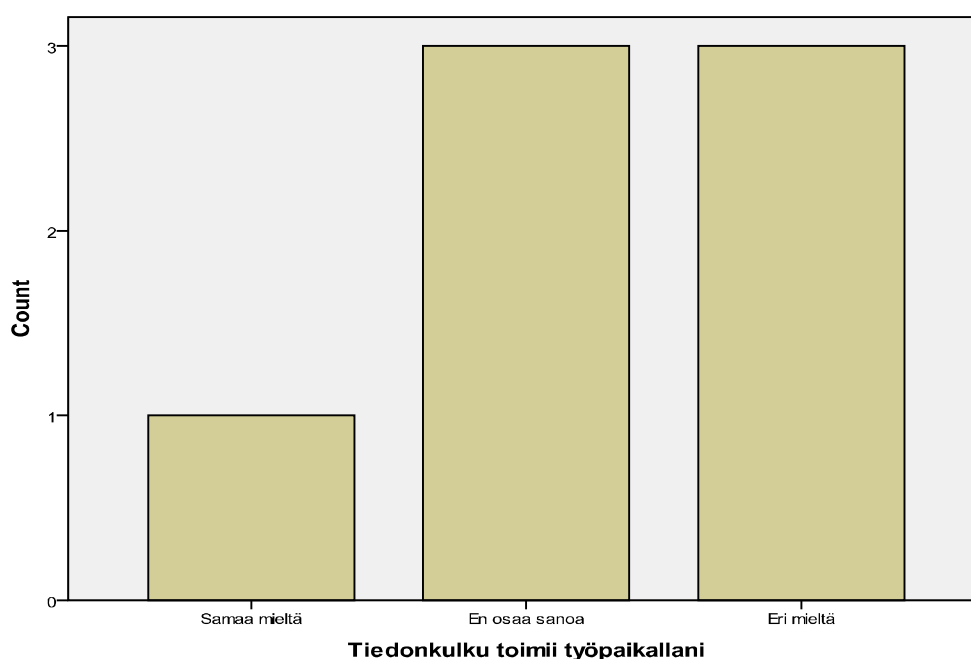
Työyhteisössä keskustelu nousi suurimmaksi tekijäksi, kun kysyttiin ristiriitojen ratkaisusta. Keskustelua käydään niin osastokokouksissa, työntekijöiden välillä sekä vastaavan ohjaajan kanssa. Kuitenkin tutkimuksessa nousi esiin, että osa vastaajista koki, ettei ristiriitoja käsitellä tarpeeksi. Tähän voi vaikuttaa kolmivuorotyö, jonka seurauksena ristiriitojen käsittely voi siirtyä hyvinkin pitkälle. Vastauksista voitiin päätellä, että ristiriitoja ei välttämättä aina ratkaista, vaan niiden annetaan lutviutua omalla painollaan.

”Aika moni ehkä ristiriitaa aiheuttava asia jätetään puhumatta ja annetaan lutviutua omiltaan. Jos otamme ns. kissan pöydälle asiasta puhutaan keskustelemalla jossa jokainen tuo esiin oman näkemyksen.”

Kysyttäessä palautteen antamisesta ja saamisesta saimme monia näkökantoja asiaan. Osa työntekijöistä koki, että positiivista palautetta annetaan ja saadaan hyvin hoidetuista tilanteista, mutta negatiivista palautetta tulee harvoin suoraan. Osassa vastauksista taas koettiin, että palautetta annetaan liian harvoin ja erityisesti rakentava palaute jää puuttumaan. Osa työntekijöistä mainitsikin, että palautteen antoa tulisi kehittää työyhteisössä.

”Hiljaisuus on hyväksymisen merkki.”

Tietoa ja osaamista jaettiin vastausten mukaan työyhteisössä pääosin esimerkkiä näyttämällä, seuraamalla muiden toimintaa sekä keskustelemalla. Kuitenkin vain yksi seitsemästä vastaajasta koki, että tiedonkulku toimii työyhteisössä. Kolme työntekijää oli sitä mieltä, että tiedonkulku ei toimi, ja loput eivät osanneet sanoa.



Kuvio 2: Tiedonkulku toimii työpaikallani

Oppiminen työyhteisössä on pääsääntöisesti jokaisen omalla vastuulla ja on oppijasta kiinni, mitä tietoja ja taitoja hän omaksuu. Työyhteisössä koettiin, että työssä oppimista tapahtuu jatkuvasti muita seuraamalla ja itse aktiivisesti kyselemällä ja pyytämällä apua. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa, ja loput vastaajista kokivat, että heidän osaamiseensa luotetaan työyhteisössä. Kaikki vastaajat olivat kuitenkin sitä mieltä, että he saavat tukea työssään työkavereiltaan.

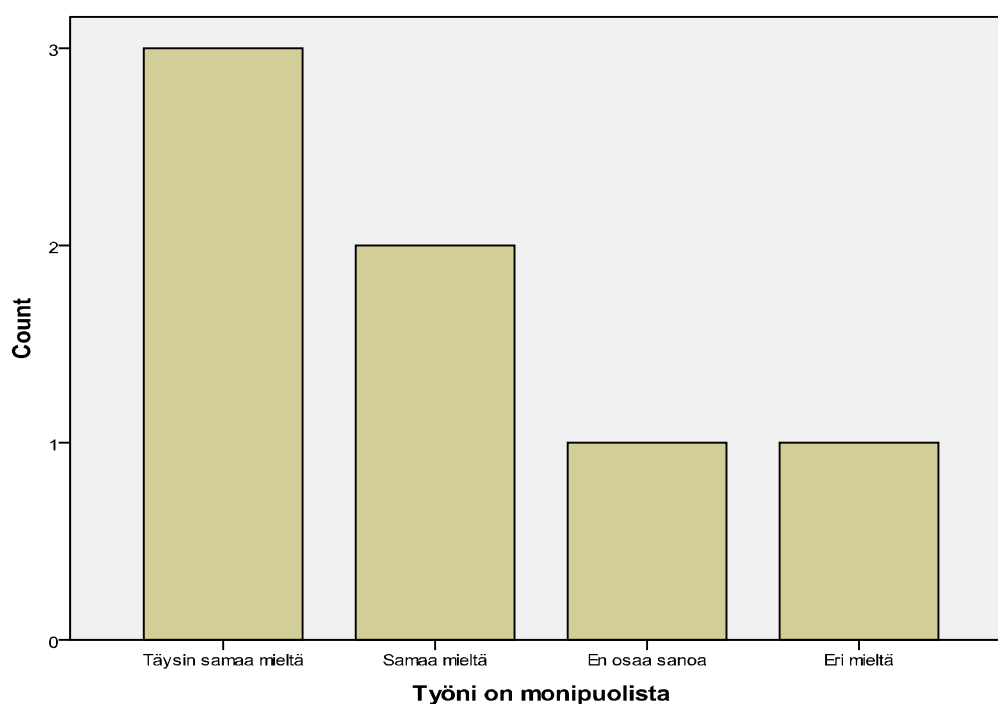
”Useimmat kysyvät, elleivät tiedä ja mietimme yhdessä ratkaisuja.”

Toimintaperiaatteista ja arvoista kysyttäessä esille nousivat toisten kunnioitus sekä oman persoonan vaikutus työhön. Työssä tärkeänä koettiin myös johdonmukaisuus sekä aikuisjohtoisuus. Monet vastaajat kokivat luovuuden ja monipuolisuuden olevan tärkeä osa työtä, sillä työssä täytyy kyetä mukautumaan erilaisiin tilanteisiin. Eräs vastaaja koki, että työkavereiden arvostus ja kunnioitus näkyy siinä, että ikäviä asioita uskalletaan ottaa työyhteisössä esiin. Seitsemästä vastaajasta vain yksi oli maininnut toimintaperiaatteena yhteisen linjan noudattamisen työyhteisössä. Yksi vastaaja toi myös esiin asiakkaiden vaikutuksen toimintaperiaatteisiin ja ilmapiiriin. Yleisesti toimintaperiaatteisiin ja arvoihin saimme todella hajanaisia ja toisistaan eroavia vastauksia.

”Toisten kunnioittaminen näkyy sekä asiakkaiden kunnioittamisessa ja näin kunnioittavan ilmapiirin ylläpitämisenä, mutta myös työryhmän jäsenten välisenä.”

5.2.2 Yksilö

Ensimmäiset kysymykset kyselylomakkeessa ”minä työssäni” -osiossa käsittelivät yksilön suhtautumista työhönsä. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin omaa motivaatiota työhön. Kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä ensimmäisen väittämän kanssa ja neljä vastaajaa samaa mieltä. Yhtä lukuun ottamatta kaikki vastaajat tunsivat hallitsevansa työnsä. Työ myös koettiin mielekkääksi kaikkien paitsi yhden vastaajan mielestä. Suuri hajonta vastauksissa tuli kysyttäessä työn monipuolisuudesta: yksi vastaaja ei koe työtään monipuoliseksi, yksi ei osannut sanoa, kaksi oli samaa mieltä ja kolme täysin samaa mieltä.



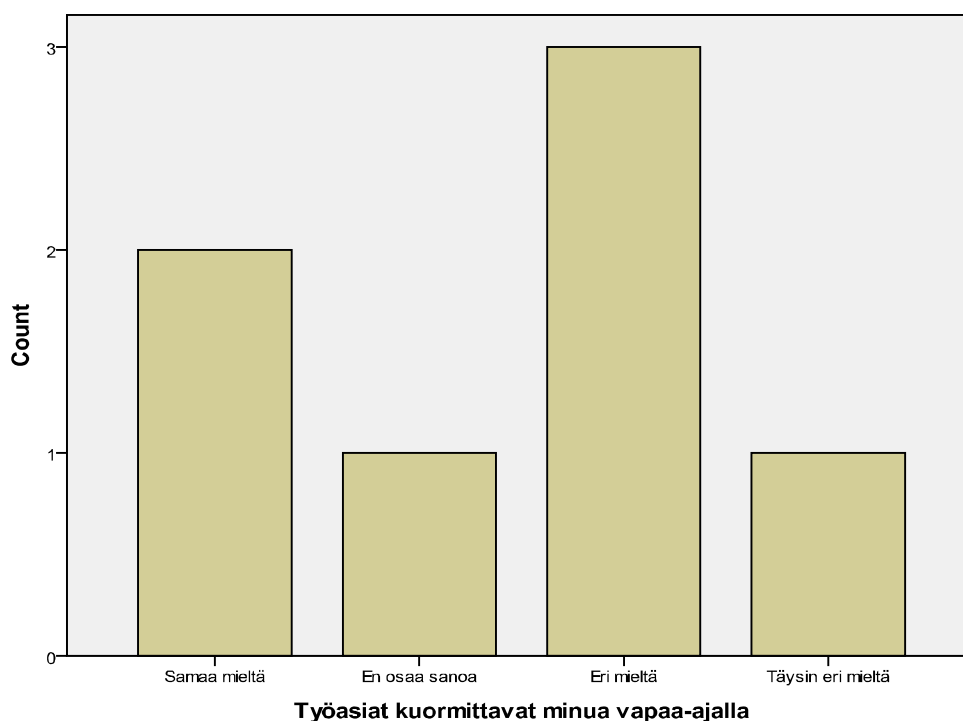
Kuvio 3: Työni on monipuolista

Kysyimme, millaista tukea työntekijät saavat toisiltaan ollessaan epävarmoja siitä, miten toimia, ja keskusteluapu nousi eniten esille. Keskustelun avulla työntekijät saivat vaihdettua ajatuksia ja mielipiteitä sekä vahvistuksia tai vaihtoehtoisia toimintatapoja. Työkavereiden läsnäolo koettiin myös tukena. Yksi vastaaja kertoi saavansa vahvaa ja tasapuolista tukea koko työryhmältä.

”Joskus varmistelen ihan suoraan kysymällä omia ajatuksiani työkavereilta. Monikaan ei anna mitään suoraa toimintaehdotusta vaan jakaa vain omia ajatuksiaan.”

Melko moni lomakkeen suljettu kysymys liittyi työssä jaksamiseen. Vastaanottokodissa on käytäntönä, että työntekijät saavat itsenäisesti suunnitella työvuorojaan. Kaikki vastaajat kokivatkin jollain tasolla voivansa vaikuttaa työvuoroihinsa. Kuitenkin vain kaksi vastaajaa oli samaa mieltä siitä, että henkilökuntaa on vuoroissa riittävästi. Kaksi vastaajaa oli tästä eri mieltä ja kolme ei osannut sanoa.

Kaksi vastaajaa seitsemästä kokivat työnsä usein uuvuttavaksi. Kaksi ei osannut sanoa ja kolme vastaajaa ei pitänyt työtään uuvuttavana. Kaksi vastaajaa kokikin, että työasiat kuormittavat heitä myös vapaa-ajalla. Yksi vastaaja ei kokenut pystyvänsä palautumaan riittävästi työvuorojen välissä, kaksi ei osannut sanoa ja loput kokivat palautuvansa riittävästi.



Kuvio 4: Työasiat kuormittavat minua vapaa-ajalla

Kyselyn vastausten mukaan työntekijät huolehtivat työssä jaksamisestaan monella eri tapaa. Monelle vastaajalle tärkeä tekijä jaksamisen kannalta oli realistinen työote töissä, eli työntekijä tekee sen verran, minkä tietää kykenevänsä, ja työvuoron jälkeen työasiat jätetään töihin. Myös liikunta ja riittävä lepo koettiin tärkeiksi. Yksityiselämän sosiaaliset suhteet, suunnitelmat ja mielenkiinnon kohteet koettiin tärkeäksi vastapainoksi työlle.

”Oven sulkeuduttua asiat jää osastolle.”

”Olen asennoitunut niin, että teen sen verran kuin pystyn, en pyri 110% prosenttiin. En ole korvaamaton.”

Yksilön näkökulmasta työyhteisön ilmapiiriin koettiin pääsääntöisesti olevan hyvä. Tämä kuitenkin vaihtelee riippuen asiakkaista. Henkilöstön erilaisuus koettiin sekä rikkautena että haasteena ilmapiirin kannalta. Huumori nostettiin myös esiin osana hyvää ilmapiiriä ja sen koettiin olevan myös hyvä keino vaikuttaa positiivisesti työyhteisöön. Huumorin lisäksi vastaajat kokevat voivansa vaikuttaa työilmapiiriin olemalla aktiivisia toimijoita ja etsimällä ratkaisuja ilmapiiriin kireästi vaikuttaviin tilanteisiin. Eräs vastaaja toi esiin, että pääsääntöisesti hyvään ilmapiiriin vaikuttavat negatiivisesti informaatiokatkokset.

”Huumoria on paljon, myös mustaa huumoria ja se keventää usein niin kielteisten asioiden keskellä työskentelyä.”

”Toisinaan ilmapiirissä on havaittavissa väsymystä ja siitä johtuvaa alavireisyyttä, mikä vaikuttaa ihmisten väliseen kommunikaatioon ja lisää jännitteitä. Kuitenkin työryhmässä keskustellaan useimmiten avoimesti...”

5.2.3 Johtaminen

Kysimme avoimella kysymyksellä, miten lähiesimies antaa palautetta työstä. Pääsääntöisesti työntekijät kokivat, että lähiesimies antaa suoraa palautetta ja kertoo, kun on toimittu hyvin. Kuitenkin usea vastaaja toivoisi saavansa enemmän palautetta ja eräs vastaaja kertoi hakevansa sitä itse aktiivisesti. Palaute koettiin tärkeänä oppimisen ja kehittymisen kannalta. Esimiehen antama luottamus ja vastuu koettiin myös positiivisena palautteena.

”Lähiesimies ei anna niinkään suullista palautetta, mutta näyttää sen sillä että luottaa ja antaa hoitaa itse.”

”Usein palautteen saa kasvojen kautta, joka on hyvä asia. Palautetta voisi saada enemmän.”

Vastaajat kokivat, että lähiesimies on tavoitettavissa ja hän ohjeistaa ja tukee tarvittaessa. Kysyttäessä tasavertaisuuden näkymistä lähiesimiehen toiminnassa yksi vastaaja ei osannut sanoa, mutta muut vastaajat olivat sitä mieltä, että tasavertaisuus näkyy toiminnassa. Lähiesimies myös huolehtii työntekijöiden jaksamisesta olemalla läsnä arjessa, järjestämällä työnohjausta sekä osastopäiviä. Lähiesimies antaa myös työntekijöille valtuudet itsenäiseen työvuorosuunnitteluun, mikä koettiin hyväksi jaksamisen kannalta.

”Järjestämällä työnohjausta, osastopäiviä ym. Työaika-autonomia auttaa jaksamisessa, koska se lisää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työtahtiin, eikä heitä painosteta yli-töihin esimiehen puolelta.”

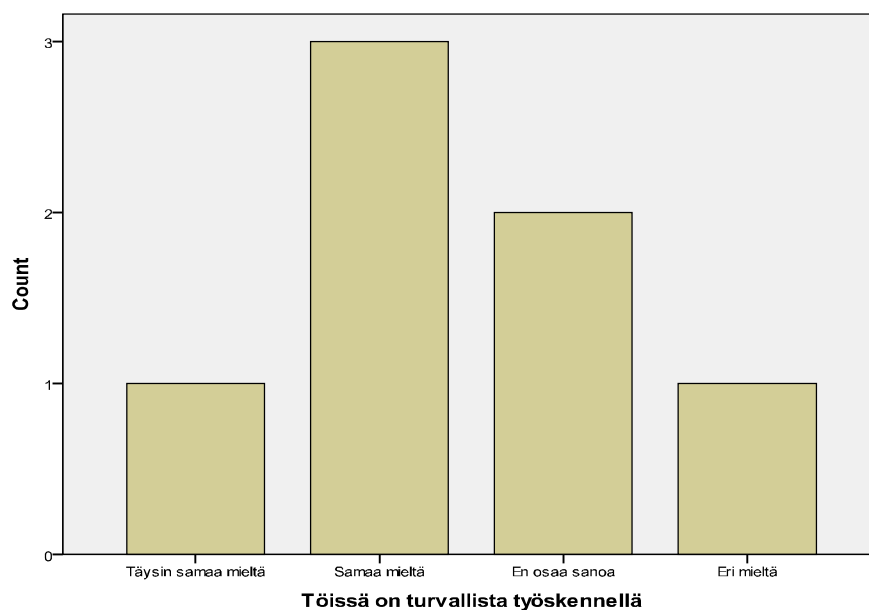
5.2.4 Työturvallisuus

Työyhteisössä uuden työntekijän perehdytys hoituu vastaajien mukaan suurimmaksi osin muita työntekijöitä seuraamalla ja työtä tekemällä. Yksi vastaaja mainitsi lukeneensa perehdytyskansion. Perehdytystä ja siihen varattua aikaa toivottiin enemmän sijaisten ja uusien työntekijöiden kohdalla.

”Olen oppinut seuraamalla muita ja erilaisista tilanteista.”

”Toivoisin että uusien perehdyttämiseen olisi enemmän aikaa.”

Viisi vastaajaa seitsemästä koki jossain määrin joutuneensa uhatuksi työpaikalla, yksi vastaaja ei osannut sanoa ja yksi ei ollut kokenut uhkaa. Kuitenkin vain yksi vastaaja oli kokenut pelkäävänsä töissä uhan takia. Uhkaavat tilanteet oli selvitetty vastaajien mukaan yhdessä läpikäymällä työryhmän kanssa ja tekemällä uhka- ja vaaratilanneilmoitus asiasta. Muutama vastaaja kokikin kuitenkin, että tilanteet jäivät usein käsittelemättä. Myös työnohjaus ja tarvittaessa työterveyshuolto ovat käytettävissä uhkatilanteiden jälkeen, ja esimiehen kanssa on mahdollista käydä uhkatilanteita läpi. Neljä seitsemästä vastaajasta olikin sitä mieltä, että töissä on turvallista työskennellä, kaksi ei osannut sanoa ja yksi vastaaja koki, että töissä ei ole turvallista.



Kuvio 5: Töissä on turvallista työskennellä

Kysyimme myös työturvallisuusohjeisiin tutustumisesta, ja kolme vastaajaa seitsemästä ei ollut tutustunut työturvallisuusohjeisiin huolellisesti, yksi ei osannut sanoa, onko tutustunut ja loput vastaajista olivat tutustuneet työturvallisuusohjeisiin jollain tasolla. Työturvallisuudesta huolehditaan työpaikalla vastaajien mukaan suurimmilta osin hälytysjärjestelmien ja ulkopuolisten tahojen, kuten poliisin ja vartioiden avulla. Riittävä henkilökunta työvuorossa vaikuttaa vastaajien mielestä myös työturvallisuuteen. Työturvallisuudesta huolehditaan vastaajien mielestä myös ennakoimalla tilanteita sekä järjestämällä koulutuksia ja paloharjoituksia. Myös turvalliset rakenteet ja kameravalvonta lisäävät työturvallisuutta.

”Työyhteisöä rohkaistaan matalan kynnyksen toimintaan avun hälyttämisessä sekä huolehtimaan omasta turvallisuudestaan ennakoimalla tilanteita.”

”Ennakoimme vaaratilanteita, poistamme selkeästi vaarantavat tekijät esim. irtaimiston jolla voi aiheuttaa vahinkoa.”

6 Yhteenveto tuloksista

Eteläsuomalaiseen lastensuojelulaitokseen tekemässämme tutkimuksessa selvitimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme, joita olivat:

1. Millainen on työhyvinvointi työilmapiirin näkökulmasta eteläsuomalaisessa lastensuojelulaitoksessa?
2. Mitkä asiat työyhteisössä vaikuttavat työilmapiiriin ja työhyvinvointiin?
3. Miten yksilönä voi vaikuttaa työilmapiiriin ja hyvinvointiin?

Tutkimuksen tuloksista kykenimme päättämään työilmapiiriin olevan lastensuojelulaitokses-
sa pääsääntöisesti hyvä ja muita kunnioittava. Työilmapiiriin vaikuttavat suuresti sen hetkiset
asiakkaat, jotka saattavat vaikuttaa henkilökunnan vireystilaan ja tätä kautta ilmapiiriin.
Työyhteisössä käytävä keskustelu eri asioista vaikuttaa pääsääntöisesti positiivisesti ilmapiiriin
ja luo avointa vuorovaikutusta osastolle. Toteutuakseen hyvän työilmapiiriin täytyy olla toimi-
va ja vuorovaikutuksen avointa (Manka ym. 2007, 7-8).

Kysyttäessä työyhteisön toimintaperiaatteista ja arvoista, saimme todella hajanaisia ja toisis-
taan eroavia vastauksia. Vastauksia voimme tulkita niin, ettei työyhteisössä ole käyty tar-
peeksi keskustelua yhteisistä toimintaperiaatteista ja arvoista. Voimmekin mieltä, näkykö
tämä työn laadussa. Yksilön arvot eli työntekijän tärkeänä pitävät asiat, ohjaavat ja vaikutta-
vat toimintaan ja auttavat häntä tekemään päätöksiä ja arvioimaan toimintatapoja eri tilan-
teissa. Joskus työntekijän arvot voivat kuitenkin olla ristiriidassa työpaikan arvojen kanssa,
mikä heikentää motivaatiota ja hyvinvointia ja vaikuttaa näin työn laatuun. (Myyry 2008, 6-7.)
Työ lastensuojelulaitoksessa on usein hyvin haastavaa, joten olisi tärkeää, että työyhteisöllä
olisi yhteinen linja ja toimintaperiaatteet toiminnassa. Jokaisella yksilöllä on kuitenkin omat
arvonsa, jotka määrittävät tapaa toimia ja työskennellä. Tuloksissa olikin nostettu esiin oman
persoonan vaikutus työhön sekä muiden kunnioitus. Hyvän työilmapiirin tunnusmerkkejä ovat-
kin muun muassa kunnossa olevat toimintatavat ja pelisäännöt sekä yhteiset tavoitteet (Työ-
turvallisuuskeskus). Toisaalta työyhteisön pelisääntöjen sopiminen on nykyään kuitenkin haas-
tavaa, sillä työyhteisössä eletään usein jatkuvassa muutoksessa ja toimintaa kehitetään jat-
kuvasti (Ahola ym. 2004, 7).

Monissa eri vastauksissa nousi esiin tiedonkulun ongelmat työyhteisössä. Pohdimme tämän
vaikutusta työilmapiiriin, sillä informaatiokatkokset aiheuttavat usein työyhteisössä turhau-
tumista ja vaikeuttavat työn tekemistä. Hytönen (2005, 51-52) tutki pro gradu-tutkielmassaan
työyhteisön tiedonkulkuun vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että sosiaaliseen
rakenteeseen liittyviä tiedonkulkua hankaloittavia tekijöitä ovat vaativuus, etäisyys, yksinäi-
syyt, turhautuneisuus ja vähäinen konserniyhteistyö. Vaativuudella Hytönen tarkoittaa, että
työyhteisössä vaadittiin niin itseltä kuin muilta paljon ja oletettiin työyhteisössä olevien jä-
senten tietävän automaattisesti asioita ilman, että tämä tarkistettiin. Etäisyydellä tutkimuk-
sessa tarkoitetaan sitä, että työyhteisössä ei osata lukea toisten työntekijöiden ajatuksia eikä
omia ajatuksia välttämättä osata tuoda esiin. Yksinäisyydellä puolestaan tarkoitettiin, että
vaikean paikan tullessa työntekijä huomaa olevansa tilanteessa yksin, ilman taustatukea tai
valmiita ratkaisumalleja. Tutkimuksessa turhautuneisuudella tarkoitettiin, että työntekijä
antaa työyhteisölle enemmän, kuin itse sieltä saa, sekä tekee työn eteen enemmän uhrauksia,
kuin oikeasti haluaisi tehdä. Vähäisellä konserniyhteistyöllä tarkoitettiin sitä, ettei toisten
työyksiköiden jäseniltä saatu apua riittävän usein. Pohdimme tulosten perusteella, että tie-
donkulun kehittäminen työyhteisössä vaikuttaisi varmasti positiivisesti ilmapiiriin laatuun.

Myös itsenäistä työvuorosuunnittelua voisi kehittää vielä eteenpäin, sillä tutkimuksessa nousi esille, että osa vastanneista koki, ettei henkilökuntaa ole riittävästi työvuoroissa. Itsenäinen työvuorosuunnittelu koettiin myös positiivisena keinona vaikuttaa työssä jaksamiseen. Vastanneet toivat myös esiin henkilökunnan määrän merkityksen työturvallisuuteen, joten olisi tärkeää, että työvuorosuunnitteluun kiinnitettäisiin enemmän huomioita ja huomioitaisiin sen vaikutus työturvallisuuteen ja tätä kautta työilmapiiriin. Seitsemästä vastaajasta kaksi ei osannut sanoa, onko töissä turvallista työskennellä ja yksi vastaaja oli sitä mieltä, että ei ole turvallista. Kun työntekijä tuntee pelkoa ja jatkuvaa epävarmuutta työssään, se heikentää työhyvinvointia, ilmapiiriä ja tuloksellisuutta (Rauramo 2012, 70). Työturvallisuusohjeisiin oli myös tutustuttu melko vaihtelevasti, joten pohdimme, toisiko työturvallisuusohjeiden yhdessä läpikäyminen lisää turvallisuudentuntua työpaikalle. Tällä tavalla jokainen työyhteisön jäsen tulisi tietoiseksi työturvallisuusohjeiden sisällöstä, ja ohjeet olisivat ehkä helpompi sisäistää. Jos työntekijä lukee työturvallisuusohjeet itsenäisesti, voi niiden sisäistäminen jäädä puolitiehen.

Työyhteisön ristiriidat vaikuttavat suoraan työilmapiiriin. Tutkimassamme työyhteisössä ristiriidat ratkaistiin pääosin keskustelemalla työyhteisön kesken. Esille nousi kuitenkin viitteitä siitä, että ristiriitojen ratkaisemista voisi kehittää vielä eteenpäin. Osa vastaajista mainitsi, että työn luonteen takia ristiriitojen käsittely voi siirtyä hyvinkin pitkälle tai unohtua kokonaan. Ristiriitojen ratkaisuun vaikuttavat varmasti jokaisen työntekijän persoona, mutta ristiriitojen ratkaisuun olisi tärkeää löytää niin sanottu kultainen keskitie, jolloin jokainen työyhteisön jäsen kokisi tulleen kuulluksi. Toimivassa työyhteisössä kyetään puuttumaan rakentavasti ihmisten välisiin ristiriitoihin ja konflikteihin. Pitää muistaa, etteivät kaikki konfliktit ole kiusaamista, vaan kyseessä voi myös olla kahden ihmisen välinen ristiriita ja hyvässä työyhteisössä kyetään ratkaisemaan tällaiset asiat sovittelevasti. (Työyhteisön työhyvinvointi 2012.)

Työyhteisön palautekäytäntö keskittyi lähinnä positiivisen palautteen antamiseen niin työryhmän kuin lähiesimiehen puolelta. Tuloksista kävi ilmi toiveita palautteenannon lisäämisestä ja kehittämisestä, sillä osa vastaajista koki, että palautetta työstä annetaan liian harvoin. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa, luotetaanko heidän osaamiseensa työyhteisössä. Pohdimme, voiko palautteenannon lisääminen vaikuttaa positiivisesti työntekijän itsevarmuuteen ja sen vuoksi työilmapiiriin. Vastauksissa tuotiin esiin, että palaute koetaan tärkeänä oppimisen ja kehittymisen kannalta, joten rakentavan palautteen antaminen ja saaminen olisi tärkeää. Sosiaalisen tuen ja palautteen jakaminen työyhteisössä edistää työhyvinvointia ja hyvin suureksi hyvinvoinnin ja jaksamisen tekijäksi koetaan esimieheltä saatu tuki ja palaute (Luukkala 2011, 31-32). Jos työyhteisössä ei osata antaa rakentavaa palautetta, voi se vähentää työntekijöiden kokemaa arvostuksen tunnetta (Rauramo 2012, 16).

Kolmannessa tutkimuskysymyksessämme halusimme selvittää, miten yksilö voi vaikuttaa työilmapiiriin ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa nousi esiin positiivisuuden ja huumorin suuri merkitys ja vaikutus työilmapiiriin. Muutama vastaaja nosti myös esiin rennon työtteen ja asenteen vaikutuksen työilmapiiriin. Vähentämällä valittamista ja negatiivista asennoitumista voidaan luoda positiivisempaa ilmapiiriä niin itselleen kuin koko työyhteisölle. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa suuresti myös työssä jaksaminen. Vastaajat itse kokivat voivansa vaikuttaa työssä jaksamiseen työpaikalla suhtautumalla realistisesti työhönsä ja tekemällä työtä omien voimavarojensa mukaan. Työssä jaksamiseen positiivisesti vaikutti se, että osataan jättää työasiat työvuoron jälkeen työpaikalle. Muutama vastaaja kertoi kuitenkin työn kuormittavan heitä myös vapaa-aikana, joten työyhteisössä voitaisiin korostaa mielekkään vapaa-ajan merkitystä työssä jaksamiseen ja uupumisen välttämiseen. Vastaajat olivatkin korostaneet työn ulkopuolisten mielihyvää tuottavien asioiden merkitystä työssä jaksamiseen. Esiin oli nostettu muun muassa liikunta ja vapaa-ajan suunnitelmat. Riittävä lepo työvuorojen välissä oli myös tärkeä tekijä yksilön hyvinvoinnissa. Tutkimuksessamme kävi ilmi, että kaikki työntekijät eivät kokeneet kykenevänsä palautumaan riittävästi työvuorojen välillä. Tämän voisi huomioida työvuorosuunnittelussa. Työntekijän jaksamisen kannalta on tärkeää, että hän saa vastapainon työlleen, esimerkiksi lepäämällä, jotta hänellä on mahdollisuus irrottautua työstään (Salomäki 2002, 63–64). Pohdimme tuloksia tarkastellessamme, että riittämättömällä levolla on melko suora vaikutus mielialaan, jolloin se vaikuttaa myös työyhteisön ilmapiiriin. Harva jaksaa väsyneenä antaa täyttä työpanosta työyhteisölle. Pohdimme, voisiko tämä olla yhteydessä siihen, miten työntekijät kokevat työn jakaantumisen työntekijöiden kesken. Neljä vastaajaa ei osannut sanoa, jakaantuuko työ tasaisesti työyhteisössä. Yksi vastaaja oli puolestaan sitä mieltä, että työ ei jakaannu tasaisesti ja kaksi vastaajaa seitsemästä sitä mieltä, että työ jakaantuu tasaisesti.

7 Pohdinta

Opinnäytetyö prosessina oli meille luultua raskaampi, ja mutkia tuli matkaan odotettua enemmän. Kaikesta huolimatta opinnäytetyömme oli kuitenkin hyvin opettavainen, sillä opimme paljon uutta asiaa työhyvinvoinnista sekä tutkimuksen tekemisestä ja siihen liittyvistä asioista. Opimme opinnäytetyötä tehdessämme käyttämään tutkimusmenetelmänä sisälönanalyysia sekä SPSS-ohjelmaa. Näiden menetelmien hallinnasta on meille varmasti tulevaisuudessa hyötyä niin työelämässä kuin mahdollisissa jatko-opinnoissa. Opimme myös, että fraasi ”hyvin suunniteltu on puoliksi tehty” ei aina pidä paikkansa, sillä suunnitelmiakin saattaa joutua muuttamaan.

Ajatuksissamme oli ensin tehdä tutkimus käyttäen menetelmänä haastattelua, mutta työyhteisö oli jossain määrin tuttu, joten mietimme haastattelun luotettavuutta. Kyselylomakkeen käyttöä puolsi myös työn hektisyys, joka olisi voinut haitata haastattelujen suorittamista.

Haastattelussa olisimme kuitenkin voineet esittää tarkentavia kysymyksiä, jotka olisivat lisänneet tutkimuksen luotettavuutta sekä tiedon kattavuutta. Päädyimme edellä mainituista käyttämään tutkimuksessa kyselylomaketta, johon työntekijät voisivat vastata anonyymisti. Anonyymiydestä huolimatta emme voineet käyttää opinnäytetyössämme kaikkia avointen kysymysten vastauksia suorina esimerkkeinä, sillä työyhteisö olisi saattanut tunnistaa vastaajan.

Saimme myös palautetta, että osa vastaajista oli kokenut, että kyselylomakkeeseemme oli ollut hankala vastata. Mietimmekin jälkeinpäin, että kyselylomake olisi ehdottomasti pitänyt esitellä ennen varsinaista tutkimusta. Esitestaus oli alkuperäisessä suunnitelmassamme, mutta siihen ei valitettavasti jäänyt aikaa. Kaikesta huolimatta koimme saavamme vastaukset tutkimuskysymyksiimme, mutta emme voi sanoa toteutuneen otoksen pienuuden takia, että tutkimus olisi täysin luotettava, vaikkakin seitsemän vastaajaa kymmenestä on hyvin toteutunut vastausprosentti.

Olemme antaneet suuren panoksen opinnäytetyöllemme ja olemme siitä ylpeitä. Uskomme myös, että vastaanotto-osasto saa arvokasta tietoa tutkimuksestamme, jolloin he voivat kehittää työhyvinvointia ja ilmapiiriä paremmaksi. Saimme itse myös eväitä kehittää omia työyhteisöjämme parempaan suuntaan. Itseen ja työyhteisöä on aina varaa kehittää eteenpäin.

Lähteet

- Ahola, T. & Furman, B. 2010. Ratkaisukeskeinen työyhteisö ja kuinka se tehdään. Miten sinä voit omalta osaltasi tehdä työyhteisösi ilmapiirin ja työtovereiden keskinäisen yhteistyön parantamiseksi. Helsinki: Lyhyterapiainstituutti.
- Ahola, T., Furman, B & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikanpelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi.
- Ahonen, S., Saari, S., Syrjälä, L. & Syrjäläinen, E. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: West-Point.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4 Painos. Tampere: Vastapaino.
- Drucker, P. 2008. Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen. Talouselämän klassikot. Helsinki: Talentum.
- Ellonen, E. 2000. Asiakastyö henkilöturvallisuus. Konfliktien kohtaaminen ja rauhoittaminen. 3 painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Eteläsuomalaisen vastaanottokodin perehdytyskansio. 2012.
- Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. 4 painos. Helsinki: Edita.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7 painos. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15 painos. Helsinki: Tammi.
- Holopainen, M., Tenhunen, L. & Vuorinen, P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Järvenpää: Yrityssanoma.
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Helsinki: Tammi.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. 2 Painos. Helsinki: WSOY.
- Juuti, P. 1988. Työilmapiiri ja työolot. JTO tutkimuksia Sarja 2. Kokemäki.
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja.
- Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. & Vanhala, A. 2011. Ilmapiirikysely -tuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lastensuojelun keskusliitto. 2004. Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit. Laituri-projekti. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 18. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... -Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.
- Myyry, L. 2008. Osaamisen johtamisen hyviä käytäntöjä - tuottavuutta ja hyvinvointia työpaikoille. Helsinki: Tykes.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla. Myötätuntuupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.
- Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö. Opitaan kokemuksesta. Helsinki: WSOYpro.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2 uudistettu painos. Porvoo: Bookwell.

Saastamoinen, K. 2008. Lapsen asema sijaishuollossa. – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Aseman Lapset.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6 painos. Helsinki: Tammi.

Valli, R. 2010. Vastaaja asettaa tulkinnalle haasteita. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Juva: WS Bookwell. 236 - 237.

Weizmann-Henelius, G. 1997. Väkivaltaisen ihmisen kohtaaminen. Helsinki: Kirjayhtymä.

Sähköiset lähteet

Hytönen, T. 2005. Työyhteisön tiedonkulkuun vaikuttavia tekijöitä. Tapaustutkimus tietotyöläisten tietämyksenhallinnasta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 24.4.2013.
https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12986/URN_NBN_fi_jyu-2006257.pdf?sequence=1

Manka, M., Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Viitattu 25.9.2012.
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Paasimaa, E. 2010. Kartoitus työhyvinvoinnista neljässä länsisuomalaisessa lastensuojelulaitoksessa. Pori: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.4.2013.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/13668/Pori_ElinaPaasimaa_2010.pdf?sequence=2

Toppari, E. 2010. Myötätuntouupumus - auttaja työperäinen stressi. Rihveli 1/2010. Viitattu 30.10.2012. http://www.hoay.fi/fileadmin/user_upload/TIEDOTUS/RIHVELI2006-2008/Rihveli_kevaet_2010_36-40.pdf

Työyhteisön työhyvinvointi. 2012. Työterveyslaitos. Viitattu 25.9.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Yksilön työhyvinvointi. 2011. Työterveyslaitos. Viitattu 25.9.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx

TTK työturvallisuuskeskus. Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 4.3.2013.
<http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133>

Valtari, M. 2006. SPSS -perusteet. SPSS:n versio 14. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 12.4.2013. <http://www.helsinki.fi/~komulain/Tilastokirjat/04.%20Valtari-Spss-opas.pdf>

Kuviot

Kuvio 1: Työyhteisössä on avoin ilmapiiri.....	33
Kuvio 2: Tiedonkulku toimii työpaikallani	34
Kuvio 3: Työni on monipuolista.....	35
Kuvio 4: Työasiat kuormittavat minua vapaa-ajalla	36
Kuvio 5: Töissä on turvallista työskennellä	39

Taulukot

Taulukko 1: Aineiston pelkistäminen	Error! Bookmark not defined.
Taulukko 2: Aineiston ryhmittely	Error! Bookmark not defined.
Taulukko 3: Aineiston käsitteellistäminen.....	Error! Bookmark not defined.
Taulukko 4: Aineistosta muodostettu yhdistävä luokka	Error! Bookmark not defined.

Liitteet

Liite 1. Tutkimuslupa.....	Error! Bookmark not defined.
Liite 2. Kyselylomake.....	Error! Bookmark not defined.
Liite 3. SPSS Tulokset	Error! Bookmark not defined.

Liite 1. Tutkimuslupa

██████████ KAUPUNKI
██████████ STAD

VIRANHALTIJAN PÄÄTÖS 30 /2013 1 (3)

Dno SOSTER 18/2013/092

25.3.2013

Sosiaali- ja terveystoimi/Perhepalvelut
Perhepalvelujen johtaja ██████████

Tutkimuslupa/Miten työyhteisössä voidaan ? Tutkimus ██████████ vastaanotto-osaston työhyvinvoinnista/Jenni Hakala ja Minna Eskelinen

Tavoitteena selvittää työyhteisön työilmapiiriä ja siihen vaikuttavia asioita, jotta vastaanotto-osasto saa työkaluja työilmapiirin kohentamiseen. Laadullinen kyselytutkimus. Kyselylomake, joka sisältää suljettuja ja avoimia kysymyksiä kaikille ██████████ vastaanotto-osaston työntekijöille.

Tutkijat ovat toimittaneet 6.3.2013 uuden tutkimuslupahakemuksen ja tutkimussuunnitelman joka on tehty yhteistyössä ██████████ vastaanottokodin osaston esimiehen kanssa ja tutkimusta puoltaa vastaanottokodin johtaja ██████████

TUTKE katsoo, että tutkimussuunnitelma ja sen liiteasiakirjat noudattava hyvää tutkimustapaa. Tutkija on sitoutunut siihen, ettei käytä saamiaan tietoja tutkittavan tai hänen läheistensä vahingoksi tai halventamiseksi taikka sellaisten etujen loukkaamiseksi joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus ja tietosuojasäännöksiä, eikä luovuta kerättyjä tietoja muuhun tarkoitukseen kuin mihin tutkimuslupa on myönnetty. Tutkija on sitoutunut myös cettisiin periaatteisiin. TUTKE pitää tutkimussuunnitelmaa cetti-
sesti hyväksyttävänä.

TUTKE pitää tutkimussuunnitelmaa hyväksyttävänä ja

1. antaa puoltavan lausunnon tutkimusluvan hyväksymisestä tulosaluejohtajalle.
2. tutkimukseen osallistuminen on työntekijöille vapaaehtoista eikä ██████████ vastaanottokoti velvoita työntekijöitä osallistumaan,
3. tutkijoiden pitää varmistaa, että työyhteisöä ja työntekijöitä ei tunnisteta lopullisessa työssä.

TUTKE edellyttää, että tutkimuksen valmistuttua tutkimusraportti toimitetaan ██████████ sosiaali- ja terveystoimen käyttöön sähköpostitse pdf-versiona tulosalueen erityisasiantuntijalle ja sihteerille. Tutkimuksen arvioitu valmistuminen on 28.5.2013.

Lisätietoja:

erityisasiantuntija ██████████

Päätös:

Myönnän luvan tutkimuksen suorittamiseen tutkimuslupahakemuslomakkeen mukaisin tiedoin.

Täytäntöönpano:

-Jenni Hakala

-Minna Eskelinen

██████████

- sosiaali- ja terveyslautakunta

Päiväys ██████████ 25.3.2013

Allekirjoitus



Nimen selvennys ██████████

Liite 2. Kyselylomake

Hyvät [REDACTED] vastaanotto-osaston työntekijät!

Opiskelemme Hyvinkään Laureassa sosionomeiksi. Tutkimme opinnäytetyössämme työhyvinvointia työilmapiirin näkökulmasta. Aihealueinamme on työyhteisö, yksilö, johtaminen sekä työturvallisuus. Toteutamme tutkimuksen käyttäen kyselylomaketta, joka sisältää avoimia ja suljettuja kysymyksiä.

Toivoisimme, että käyttäisit hieman aikaasi kysymysten pohtimiseen ja vastaamiseen. Toivomme, että saamme rehellisiä mielipiteitä ja kattavia vastauksia. Vastauksiesi avulla sinulla on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisösi ilmapiiriin ja sen kehittämiseen. Vastauksia ei voida yhdistää vastaajiin ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Toivoisimme, että vastaat mahdollisimman nopeasti, mutta viimeistään 7.4.2013 mennessä.

Kiitos etukäteen yhteistyöstä!

Hyvää kevään jatkoa toivottavat

Minna Eskelinen ja Jenna Hakala

Työhyvinvointikysely

Kauanko olen työskennellyt vastaanotto-osastolla_____

Lomakekysely on esitetty väittämämuodossa, valitse mielipidettäsi lähinnä oleva vaihtoehto ympyröimällä vastausvaihtoehto.

1. Täysin samaa mieltä
2. Samaa mieltä
3. En osaa sanoa
4. Eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

A. Työyhteisö

1. Työyhteisössä on avoin ilmapiiri.

1 2 3 4 5

2. Työyhteisössä on positiivinen ilmapiiri.

1 2 3 4 5

3. Voin vaikuttaa työyhteisön asioihin.

1 2 3 4 5

4. Saan työkavereilta tukea työssäni.

1 2 3 4 5

5. Osaamiseeni luotetaan työyhteisössä.

1 2 3 4 5

10. Millaista palautetta saat työkavereiltasi? Millaista palautetta sinä annat työkavereillesi?

11. Jaetaanko tietoa ja osaamista työntekijöiden kesken? Miten sinä jaat tietoa ja osaamista?

12. Miten voisin itse kehittää työyhteisön ilmapiiriä?

B. Minä työssäni.

1. Olen motivoitunut tekemään työni.

1 2 3 4 5

2. Tunnen hallitsevani työni.

1 2 3 4 5

3. Työni on mielekästä.

1 2 3 4 5

4. Työni on monipuolista.

1 2 3 4 5

5. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin.

1 2 3 4 5

6. Työvuoroissa on tasaisesti henkilökuntaa työmäärään nähden (työvuorosuunnittelu).

1 2 3 4 5

7. Työasiat kuormittavat minua vapaa-ajalla.

1 2 3 4 5

8. Koen työn usein uuvuttavana.

1 2 3 4 5

9. Pystyn riittävästi palautumaan työvuorojen välissä.

1 2 3 4 5

C. Johtaminen työyhteisössä. (Lähiesimiehen eli vastaavan ohjaajan ei tarvitse vastata)

1. Lähiesimies on tavoitettavissa tarvittaessa.

1 2 3 4 5

2. Lähiesimies ohjeistaa ja tukee tarvittaessa.

1 2 3 4 5

3. Tasavertaisuus näkyy lähiesimiehen toiminnassa.

1 2 3 4 5

4. Miten lähiesimies antaa palautetta työstäni?

5. Miten lähiesimies huolehtii työntekijöiden jaksamisesta?

D. Työturvallisuus

1. Olen tutustunut työturvallisuusohjeisiin huolellisesti.

1 2 3 4 5

2. Töissä on turvallista työskennellä.

1 2 3 4 5

3. Olen joutunut uhatuksi työpaikallani.

1 2 3 4 5

4. Olen pelännyt olla töissä uhan takia.

1 2 3 4 5

5. Miten uhkaavat tilanteet on käsitelty tapahtuman jälkeen?

6. Millä tavalla sinut on perehdytetty työhön? Mitä olisit toivonut perehdytykseltä?

Liite 3. SPSS tulokset

Työyhteisössä on avoin ilmapiiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Täysin samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
Samaa mieltä	6	85,7	85,7	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Työyhteisössä on positiivinen ilmapiiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Täysin samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
Samaa mieltä	6	85,7	85,7	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Voin vaikuttaa työyhteisön asioihin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Täysin samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
Samaa mieltä	5	71,4	71,4	85,7
En osaa sanoa	1	14,3	14,3	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Saan työkavereiltani tuke työssäni

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Täysin samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
Samaa mieltä	6	85,7	85,7	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Osaamiseeni luotetaan työyhteisössä

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Täysin samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
Samaa mieltä	4	57,1	57,1	71,4
En osaa sanoa	2	28,6	28,6	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Tiedonkulku toimii työpaikallani

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
	En osaa sanoa	3	42,9	42,9	57,1
	Eri mieltä	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Työ jakaantuu tasaisesti työntekijöiden kesken

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
	Samaa mieltä	1	14,3	14,3	28,6
	En osaa sanoa	4	57,1	57,1	85,7
	Eri mieltä	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Olen motivoitunut tekemään työni

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	3	42,9	42,9	42,9
	Samaa mieltä	4	57,1	57,1	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tunnen hallitsevani työni

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Samaa mieltä	6	85,7	85,7	85,7
	Eri mieltä	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Työni on mielekästä

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
	Samaa mieltä	5	71,4	71,4	85,7
	Eri mieltä	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Työni on monipuolista

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	3	42,9	42,9	42,9
	Samaa mieltä	2	28,6	28,6	71,4
	En osaa sanoa	1	14,3	14,3	85,7
	Eri mieltä	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	6	85,7	85,7	85,7
	Samaa mieltä	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Työvuoroissa on tasaisesti henkilökuntaa työmäärään nähden (työvuorosuunnittelu)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Samaa mieltä	2	28,6	28,6	28,6
	En osaa sanoa	3	42,9	42,9	71,4
	Eri mieltä	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Työasiat kuormittavat minua vapaa-ajalla

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Samaa mieltä	2	28,6	28,6	28,6
	En osaa sanoa	1	14,3	14,3	42,9
	Eri mieltä	3	42,9	42,9	85,7
	Täysin eri mieltä	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Koen työn usein uuvuttavana

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Samaa mieltä	2	28,6	28,6	28,6
	En osaa sanoa	2	28,6	28,6	57,1
	Eri mieltä	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Pystyn riittävästi palautumaan työvuorojeni välissä

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
	Samaa mieltä	3	42,9	42,9	57,1
	En osaa sanoa	2	28,6	28,6	85,7
	Eri mieltä	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Lähiesimies on tavoitettavissa tarvittaessa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	2	28,6	33,3	33,3
	Samaa mieltä	4	57,1	66,7	100,0
	Total	6	85,7	100,0	
Missing	System	1	14,3		
Total		7	100,0		

Lähiesimies ohjeistaa ja tukee tarvittaessa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	2	28,6	33,3	33,3
	Samaa mieltä	4	57,1	66,7	100,0
	Total	6	85,7	100,0	
Missing	System	1	14,3		
Total		7	100,0		

Tasavertaisuus näkyy lähiesimiehen toiminnassa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	2	28,6	33,3	33,3
	Samaa mieltä	3	42,9	50,0	83,3
	En osaa sanoa	1	14,3	16,7	100,0
	Total	6	85,7	100,0	
Missing	System	1	14,3		
Total		7	100,0		

Olen tutustunut työturvallisuusohjeisiin huolellisesti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	2	28,6	28,6	28,6
	Samaa mieltä	1	14,3	14,3	42,9
	En osaa sanoa	1	14,3	14,3	57,1
	Eri mieltä	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Töissä on turvallista työskennellä

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
	Samaa mieltä	3	42,9	42,9	57,1
	En osaa sanoa	2	28,6	28,6	85,7
	Eri mieltä	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Olen joutunut uhatuksi työpaikallani

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Täysin samaa mieltä	2	28,6	28,6	28,6
	Samaa mieltä	3	42,9	42,9	71,4
	En osaa sanoa	1	14,3	14,3	85,7
	Eri mieltä	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Olen pelännyt olla töissä uhan takia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Samaa mieltä	1	14,3	14,3	14,3
	Eri mieltä	4	57,1	57,1	71,4
	Täysin eri mieltä	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	