
**TAITOVALMENNUKSELLA TYÖHYVINVOINTIA
KEHITYSVAMMAHUOLLOSSA**



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Hoitotyön koulutusohjelma

Valkeakoski, kevät 2017

Minna Niemi & Kati Paulaniemi



VALKEAKOSKI
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja AMK

Tekijät	Minna Niemi ja Kati Paulaniemi	Vuosi 2017
Työn nimi	Taitovalmennuksella työhyvinvointia kehitysvammahuollossa	

TIIVISTELMÄ

Työ kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa on usein kuormittavaa psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti. Henkilökunnan hyvinvointi vaikuttaa hoitotyön laatuun ja tuottavuuteen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa henkilökunnan kokemuksista hyväksymis- ja omistautumisterapiaan (HOT) pohjautuvan taitovalmennuksen merkityksestä työn kuormittavuudelle ja työhyvinvoinnille.

Opinnäytetyön teoriaosuuden keskeiset käsitteet olivat hyväksymis- ja omistautumisterapia, työnohjaus, työhyvinvointi sekä työn kuormittavuustekijät. Tutkimusongelmana oli selvittää taitovalmennuksen merkitystä tutkittavan työyhteisön työntekijöiden työhyvinvointiin ja toimintakäytäntöihin työssä. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisilla ja kvantitatiivisilla menetelmillä. Tutkimukseen osallistujat vastasivat kahteen avoimeen kysymykseen, joiden vastaukset analysoitiin sisällön analyysillä. Kvantitatiivinen tutkimusaineisto kerättiin Core G-, WBSI- ja AAQ-2-mittareilla. Tämä tutkimusaineisto analysoitiin Applen Numbers-ohjelmalla.

Tulosten mukaan taitovalmennus paransi työhyvinvointia. Taitovalmennuksen hyödyt näkyivät enemmän henkilöillä, joiden työhyvinvointi oli lähtötasolla alhainen. Taitovalmennus antoi työntekijöille keinoja ja menetelmiä stressin hallintaan ja työhyvinvointi lisääntyi henkilökohtaisen arvo työskentelyn kautta. Vastavuoroisen palautteen antamisen merkitys työyhteisössä korostui. Taitovalmennuksen kautta työntekijät oivalsivat, että työ- ja vapaa-ajan erottaminen tukee tyytyväisyyttä ja jaksamista molemmilla osa-alueilla, mikä koettiin energian lisääntymisenä.

Työnantajan näkökulmasta taitovalmennus tarjoaa vaihtoehdon perinteiselle työnohjaukselle. Intensiivisempänä se on kustannustehokkaampaa kuin perinteinen pitkäkestoinen työnohjaus. Taitovalmennuksen menetelmät vaativat kuitenkin työntekijältä suurta heittäytymistä ja sitoutumista, jotta siitä saadaan suurin mahdollinen hyöty. Työntekijöiden ja työyhteisöjen valmiutta tähän tulee arvioida ennalta.

Avainsanat Hyväksymis- ja omistautumisterapia, taitovalmennus, työhyvinvointi

Sivut 21 s. + liitteet 7 s.

VALKEAKOSKI

Degree Programme in Nursing
Nursing

Authors Minna Niemi ja Kati Paulaniemi **Year** 2017

Subject of Bachelor's thesis Skills Training Increasing Work Well-being in Disabled Care

ABSTRACT

The work with disabled customers is often experienced mentally, physically and socially burdening. Staff well-being has an effect on the quality and productivity of nursing. The purpose of the thesis was to provide information on personnel benefits of skills training based on Acceptance and Commitment Therapy (ACT) in relation to their work burden and well-being.

Key concepts of the theoretical background of the thesis were Acceptance and Commitment Therapy, supervision, well-being, as well as the workload factors. The research problem was to determine the meaning of skills training to personnel well-being and their nursing practices. The research was conducted with qualitative and quantitative methods. The study participants answered two open questions, and the data was analyzed using content analysis method. Quantitative data was collected by Core Gp, WBSI and AAQ-2-meters. Data was analyzed using Apple Numbers application.

According to the results skills training improved the well-being of the personnel. Skills training benefits were better among individuals with low-level well-being in the baseline measurement. Skills training resulted in employees the means and tools for stress management and wellbeing at work through increased personal value awareness. The importance of providing mutual feedback in the workplace was emphasized. Through skills training, staff realized the importance of separation of their work and leisure supporting their satisfaction and well-being in both areas. This was an empowering experience for the personnel.

From employer's point of view, skills training offers an option to a conventional supervision. Being more intense, it is more cost effective than the traditional long-term supervision. However, in order to obtain the maximum benefit of the training method, great boldness and commitment are required by the employee. These issues must be evaluated in advance.

Keywords Acceptance and Commitment Therapy, skills training, work well-being

Pages 21 p. + appendices 7 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	HYVÄKSYMIS- JA OMISTAUTUMISTERAPIA	2
2.1	Hyväksymis- ja omistautumisterapian keskeiset käsitteet	2
2.1.1	Tietoinen läsnäolo	2
2.1.2	Hyväksyminen	3
2.1.3	Omistautuminen	3
3	HYVÄKSYMIS- JA OMISTAUTUMISTERAPIAAN POHJAUTUVA TAITOVALMENNUS	4
3.1	Yleistä työnohjauksesta.....	4
4	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ	5
5	TYÖN KUORMITTAVUUS	7
5.1	Psyykkisiä kuormittavuustekijöitä	7
5.2	Fyysisiä kuormittavuustekijöitä	7
5.3	Sosiaalisia kuormittavuustekijöitä	8
6	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA AIHEESTA.....	8
7	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TARKOITUS	10
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	11
8.1	Tutkimusympäristön kuvaus	11
8.2	Opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät.....	11
8.3	Tutkimuksen toteutus	12
8.4	Kvalitatiivisen aineiston analysointi	13
9	TUTKIMUSTULOKSET	14
9.1	Taitovalmennuksen merkitys työntekijän työhyvinvoinnille.....	14
9.2	Taitovalmennuksen hyvinvointitasojen mittaustulokset	14
9.3	Taitovalmennuksen merkitys käytännön hoitotyössä	16
10	POHDINTA.....	17
10.1	Eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä.....	18
10.2	Jatkotutkimuksen aiheita	19
	LÄHTEET	20
Liite 1	Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta	
Liite 2	Avoimet kysymykset	
Liite 3	Tutkimuskysymyksen Miten taitovalmennus on vaikuttanut työhyvinvoin- tiisi? sisällönanalyysi	
Liite 4	Tutkimuskysymyksen Miten taitovalmennus on vaikuttanut käytännön työhösi? sisällönanalyysi	

1 JOHDANTO

Tämän päivän työelämässä heijastuvat monella tavalla meneillään olevat isot muutokset, niin Sote-uudistus kuin Suomen kireä taloustilannekin. Näillä uudistuksilla on vaikutusta hoitoalan työpaikkoihin ja ne aiheuttavat työntekijöille epävarmuutta tulevasta. Ihmisillä saattaa olla huoli omasta työllistymisestä tai työsuhteiden pysyvyydestä sekä mahdollisista työnkuvien muutoksista. Muutosten keskellä pitää kuitenkin huolehtia asiakastyöstä, ammattitaidon ylläpitämisestä ja siinä kehittymisestä sekä omasta jaksamisesta. Jatkuva muutos näkyy työpaikoilla aiempaa vahvemmin. Samaan aikaan suurten ikäluokkien ikääntyminen ja työikäisen väestön väheneminen asettavat omat haasteet työurien pidentämiselle ja työssä jaksamiselle. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen vuorotyön puitteissa aiheuttaa osaltaan paineita.

Työpaikoilla asiakkaat saattavat olla aiempaa moniongelmaisempia ja vaativampia saamaansa hoitoa kohtaan, minkä takia hoitotyössä tarvitaan laajempaa tiedollista ja taidollista osaamista sekä henkistä kestävyyttä. Toisaalta asiakkaiden haasteiden lisääntyessä työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus lisääntyvät myös. Nykyinen suuntaus asiakaslähtöisyyteen vaatii henkilökunnalta oman työskentelyn ja arvojen sekä asenteiden tarkastelua. Työssä jaksamisen tueksi hoitoalalla on perinteisesti järjestetty työn ohjausta.

Tässä opinnäytetyössä eräs lähtöajatuksista hyväksymis- ja omistautumisterapian näkökulman valitsemiselle taitovalmennuksen pohjaksi on, että hoitajina emme voi muuttaa asiakkaidemme toimintaa. Voimme kuitenkin muuttaa sen, kuinka suhtaudumme erilaisiin tilanteisiin heidän kanssaan työyksikön arjessa. Hyväksymis- ja omistautumisterapiaan perustuvaa taitovalmennusta ei ole aikaisemmin järjestetty tässä tutkimuksemme kohteena olevassa työyhteisössä. Hyväksymis- ja omistautumisterapiaan perustuva taitovalmennus on ylipäättään Suomessa vielä melko tuore menetelmä. Menetelmää on käytetty ennemminkin terapiatyössä asiakastilanteissa. Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena on tuottaa tietoa työntekijöiden taitovalmennuksen kautta saamista kokemuksista sekä hyödyistä suhteessa työn kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin.

Tutkimuksessa käytetään kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimukseen osallistujat vastaavat kahteen avoimeen kysymykseen valmiilla kyselylomakkeella, jonka tulokset analysoidaan sisällönanalyysillä. Tutkimukseen osallistujille tehdään lisäksi alku- ja loppumittaukset, joilla mitataan taitovalmennuksen oppimistuloksia ja tulokset analysoidaan tilasto-ohjelmalla. Tulosten perusteella tehdään lopuksi yhteenveto.

Opinnäytetyömme aihe kiinnostaa monesta eri näkökulmasta. Voiko työnantaja lisätä työntekijän työhyvinvointia työntekijän omia selviytymiskeinoja lisäämällä? Millaista hyötyä työntekijät itse kokevat hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvasta taitovalmennuksesta saavansa? Miten työntekijöiden selviytymiskeinojen lisääntyminen näkyy käytännön asiakastyössä?

2 HYVÄKSYMIS- JA OMISTAUTUMISTERAPIA

Hyväksymis- ja omistautumisterapia on yksi kolmesta uudesta ns. kolmannen aallon kognitiivisesta psykoterapiasta. Niissä ajatellaan psykologisen joustavuuden, liiallisen tai haitallisen hallinnan, tietoisuustaitojen ja hyväksynnän olevan tekijät, joiden avulla psykologista hyvinvointia voidaan lisätä. Kolmannen aallon käyttäytymisterapioissa keskitytään kognitioihin, tunteisiin ja niiden käsittelyyn, sekä siihen miten konkreettiset teot ovat suhteessa henkilön ajatuksiin ja tunteisiin. (Lappalainen & Lappalainen 2014, 83.)

Hyväksymis- ja omistautumisterapia (suomeksi lyhennetty HOT tai sitten englanniksi ACT, Acceptance and Commitment Therapy) perustuu tieteelliseen näyttöön ja pohjautuu ns. suhdekehysteoriaan. Suhdekehysteoria on kehitetty kielellisten sääntöjen ja ohjeiden vaikutusta selvittävien tutkimusten pohjalta. Suhdekehysteoria on siis tieteellinen malli siitä, kuinka ihmisen mieli toimii ja kuinka ihmisellä on kyky johtaa asioiden välisiä suhteita mielessä. Suhdekehysteorian mukaan monet keinoista, joilla ihminen yrittää ratkaista ongelmia, johtavat "loukkuihin" mielessä, ja ne taas aiheuttavat ihmiselle kärsimystä. Suhdekehysteorian kautta voidaan ymmärtää, miksi hyväksymis- ja omistautumisterapiassa tietoisuustaitojen harjoittamisella on suuri merkitys. Niiden kautta henkilö voi oppia tunnistamaan omia ajatteluprosessejaan. (Hayes & Smith 2009, 14.)

Hyväksymis- ja omistautumisterapia sopii lähestymistavaltaan hyvin ennaltaehkäisevään työhön tai toimintaan, koska terapian lähtökohta ei ole ongelmakeskeinen tai psykopatologinen. HOTin menetelmiä on sovellettu muun muassa työhyvinvoinnissa, stressin hoidossa, traumojen hoidossa ja väärinkäyttöongelmien hoidossa (Lappalainen & Lappalainen 2014, 83). Lukuisissa tutkimuksissa on osoitettu, että työstressiin ja työhyvinvoinnin kokemiseen voidaan vaikuttaa psykologista joustavuutta lisäämällä. Hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvassa taitovalmennuksessa keskitytään ajatusten eriyttämisen, epämiellyttävien tunteiden hyväksynnän harjoitteluun, välttelyn vähentämiseen, harjoitellaan tietoisuustaitoja ja kykyä tunnistaa ja nimetä omat arvonsa ja toteuttaa niitä käytännössä ja nämä ovat työstressin säätelyssä tärkeimmät joustavuuden taitoalueet. (Bond & Bunce 2000.)

2.1 Hyväksymis- ja omistautumisterapian keskeiset käsitteet

2.1.1 Tietoinen läsnäolo

Tietoisesta läsnäolosta kautta henkilö voi tuomitsematta tarkastella ja havainnoida omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan ja olla tietoinen omasta tavastaan määrittää niitä. Psykologisella joustavuudella tarkoitetaan kykyä ottaa vastaan omat tunteet ja kokemukset sellaisina kuin ne ovat ja toimia niin, että omista teoista on itselle positiivisia seurauksia pidemmällä aikavälillä ilman että henkilö on liikaa oman tunteensa vallassa. Psykologista joustavuutta on myös valmius kyseenalaistaa itsessä omaa toimintaa sellaisissa tilanteissa,

että siitä on itselle ei-toivottuja seuraamuksia. Psykologisesti joustava ihminen kykenee kohtamaan vaikeita tilanteita ilman niiden välttelyä, eikä anna joko omien tai toisten luomien sääntöjen tai rajoitusten vaikuttaa liikaa omaan toimintaan ja elämään. Tietoisuustaidot ovat osa tätä prosessia, ja psykologisella joustavuudella on todettu olevan yhteys psykologiseen hyvinvointiin. (Lappalainen & Lappalainen 2014, 83.)

2.1.2 Hyväksyminen

Hyväksynnällä tarkoitetaan sitä, että sen sijaan että pyritään ratkaisemaan ja pääsemään eroon psykologisesta tuskasta, aktiivisesti omistaudutaan tälle hetkelle ilman yleensä hyväksyntään liittyvää alistumista. Ilman alistumista tapahtuvassa hyväksynnässä ihminen kohtaa vaikean tilanteen, pystyy tarkastelemaan asiaa ja omaa tunnettaan ilman tuskaa. Tällöin psykologinen tuska ei saa liian suurta valtaa tai roolia henkilön elämässä vaan huomataan, että elämässä on muutakin kuin tämä ongelma. Lisäksi hyväksymis- ja omistautumisterapiassa opetellaan käsittelemään epämiellyttäviä ajatuksia ja tunteita siten, että niistä ei tulisi huonoja seuraamuksia. Tietoisuustaitojen kautta voidaan työskennellä omien tunteisiin ja ajatuksiin liittyvien esteiden kanssa siten, että ajatusten ja tunteiden valta omaan itseen ja heikentyy. (Lappalainen, Lehtonen, Hayes, Batten, Gifford, Wilson, Afari & McCurry 2013, 57–64.) Henkilö ei ole yhtä kuin ajatuksensa, vaan henkilöllä on ajatuksia ja tunteita. Kun henkilö oppii olemaan enemmän tietoinen omista ajattelumalleistaan omaa toimintaa ohjaavat omat tietoiset valinnat eivätkä automaattiset ajatteluprosessit. (Lappalainen & Lappalainen 2014, 83.)

2.1.3 Omistautuminen

Hyväksymis- ja omistautumisterapiassa opetellaan itselle tärkeiden arvojen selvittämistä ja sitä, kuinka toimia niin, että omat teot vievät kohti niitä arvoja, joita henkilö pitää tärkeänä. Omistautumisella tarkoitetaan omistautumista arvojen mukaiseen elämään, sitä että tekee omien arvojen mukaisia tekoja. Hyväksymis- ja omistautumisterapiassa ajatellaan, että ihmisen ei ole välttämätöntä kokea tuskallisia tunteita tunteiden itsensä vuoksi, vaan näiden asioiden hyväksyminen palvelee aina henkilön arvojen mukaista lopputulosta. Arvoja tarkastellaan tunteina ja toimintana ja arvojen kuvaamisen kautta ja haetaan ymmärrystä siitä, että yksilö itse valitsee omat arvonsa ja on sitä kautta itse vaikuttamassa omaan elämäänsä. (Lappalainen ym. 2013, 57–64.) Tietoisuustaitojen harjoittaminen voi selkiyttää henkilön omia arvoja ja poistaa esteitä niiden mukaisen toiminnan tieltä. Hyväksymis- ja omistautumisterapiassa ei niinkään pyritä ratkaisemaan ongelmia ja niiden sisältöä tai miettimään, kuinka ongelmat ilmenevät, vaan muuttamaan henkilön elämää tämän omien arvojen suuntaiseksi. (Lappalainen ym. 2013, 11.)

3 HYVÄKSYMIS- JA OMISTAUTUMISTERAPIAAN POHJAUTUVA TAITOVALMENNUS

Tässä tutkimuksessa taitovalmennus tapahtuu hyväksymis- ja omistautumisterapian periaatteiden mukaisesti. Työnohjaaja itse käyttää termiä taitovalmennus. Tavoitteet tässä taitovalmennuksessa ovat samankaltaiset kuin perinteisessä työnohjauksessa. Keinot, joilla tavoitteisiin pyritään, poikkeavat perinteisestä työnohjauksesta. Taitovalmennuksessa keskitytään tunnetyöskentelyyn (hyväksyntä ja eriyttäminen), koska tutkimuksissa on huomattu tunnetyöskentelyyn keskittyvällä valmennuksella olevan pidempiaikaisia myönteisiä vaikutuksia kuin ongelmia käsittelevällä metodilla (Bond & Bunce 2000; Pietikäinen, A. 2009, 96–98). Hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvaan taitovalmennukseen kuuluu kiinteästi se, että taitovalmennukseen osallistuvien henkilöiden oppimistuloksia mitataan taitovalmennuksen aikana erilaisilla mittareilla.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena olevilla kahdella ryhmällä taitovalmennus toteutetaan kolmella puolen päivän mittaisella tapaamiskerralla, joiden kesto on noin 3–4 tuntia kerrallaan. Osallistujat saavat taitovalmennuskertojen välille erilaisia harjoitteita, joiden tuloksia työnohjaaja seuraava.

3.1 Yleistä työnohjauksesta

Englannin kielessä suomalaista työnohjausta kuvaavat parhaiten termit work-counselling ja supervision. Supervision-termiä käytetään silloin, kun kyseessä on psykoanalyttinen viitekehys. Muuten käytössä oleva termi on work-counselling. (Paunonen-Ilmonen 2005, 28.)

Työnohjaustoimintaa on ollut Suomessa käytössä lähes 70 vuotta. Alkuun työnohjausta on ollut kirkon työntekijöiden keskuudessa ja mielenterveystyössä. Sieltä se on levinnyt 1980-luvulta lähtien nykyisin käytännöksi jo useammille muillekin aloille. Työnohjauksessa työntekijä pohtii omaa työtään, omaa toimintaansa, työstä nousevia tunteita ja työyhteisöstä nousevia ajatuksia työnohjaajan avulla. Työnohjaus on oppimistilanne, jossa työntekijä voi oppia omia toimintatapoja refleктоimalla tai kuuntelemalla toisten kokemuksia. Työnohjauksen tavoitteena on kehittää työntekijän omia valmiuksia ammatissa ja persoonassa. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkäinen 2012, 14, 16–17; Koivu 2015, 64–65; Suomi & Valkama 2015; Paunonen-Ilmonen 2005, 33.)

Työnohjaus on yksi työnantajan keinoista huolehtia työntekijän työhyvinvoinnista. Mielenterveystyössä jokaisella on oikeus työnohjaukseen tarpeen vaatiessa. Työnohjaukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Työnohjauksen katsotaan kuuluvan osaksi työtä. Se toteutetaan työaikana ja on työnantajan kustantamaa. Työnohjauksesta tehdään aina kirjallinen sopimus. Tutkimusten perusteella työnohjauksella katsotaan olevan vaikutusta työntekijän toimintaa parantavasti ja sitä kautta työyhteisön toiminnan laatu paranee. Työnohjauksella on vaikutusta myös työhyvinvointiin. Työnohjaus voi olla joko suoraa työnohjausta tai välillistä työnohjausta. Suora

työnohjaus tapahtuu suoraan työtilanteessa esimerkiksi asiakkaan kohtamistilanteessa ja palaute tulee siitä, miten työnohjaaja näkee tilanteen. Välikäsitteissä työnohjauksessa kokoonnutaan sovittuun työnohjauspaikkaan ja työntekijä tuo käsiteltävän asian sellaisena kuin hän itse sen näkee. (Paunonen-Ilmonen 2005, 33, 55–57; Puosi & Tujunen 2010.)

Työnohjausta toteutetaan joko yksilö-, ryhmä-, työyhteisö- tai organisaatio-työnohjauksena. Yksilötyönohjauksessa keskitytään yksilöstä itsestään nouseviin kysymyksiin työstään kahden kesken työnohjaajan kanssa. Ryhmätyönohjauksessa ryhmän jäsenet ovat joko saman ammatin edustajia tai jonkun toimialan työyhteisöstä koottu ryhmä noin kolmesta kahdeksaan henkeä. Ryhmän jäsenten on toivottavaa pysyä samoina työnohjausprosessin ajan. Työyhteisön työnohjauksessa on suositeltavaa myös esimiehen mukana oloa. Työnohjaus kestää tavallisesti 1–3 vuotta ja kokoontumisia on 1–2 kertaa kuukaudessa. Yhden työnohjaus kerran kesto on yksilötyönohjauksessa 45–60 minuuttia, muissa työnohjausmuodoissa kokoontumisaika on puolitoista tuntia. Työnohjauksen tavoitteet nousevat työnohjausprosessin alussa työnohjattavilta ja esimieheltä, tavoitteita voidaan myös tarkistaa työnohjausprosessin aikana. Työnohjaajana toimii koulutettu työnohjaaja. Työnohjaajan oma ohjausviitekehys sekä koulutus ja työkokemus määrittävät, millaisia menetelmiä ja millaista lähestymistapaa hän käyttää. (Kallasvuo ym. 2012, 16; Mäkipää 2014, 180–181; Suomi ym. 2015.)

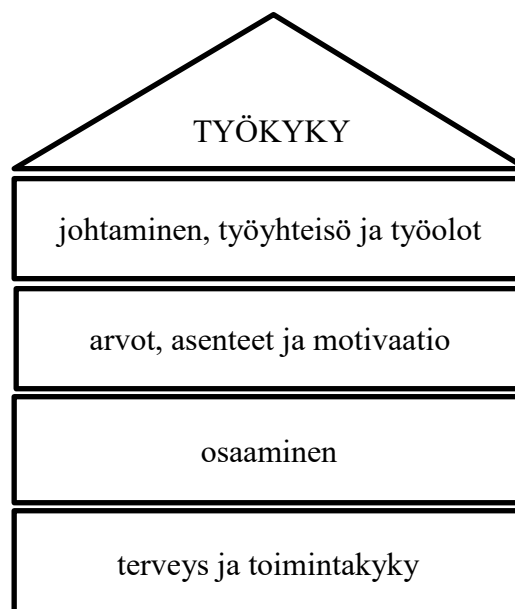
Perinteinen työnohjaus on säännöllistä ja pidempikestoista oman työn tai perustehtävän tarkastelua, oman itsen tarkastelua ja vuorovaikutustilanteiden työnohjausta.

4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Työhyvinvoinnille ei ole tarkkaa määritelmää. Työhyvinvointi voidaan ajatella yksilön tasolla työtehtävistä selviytymisenä. Työhyvinvointi on työntekijän oma kokemus, mutta työhyvinvoinnista ovat vastuussa työntekijän lisäksi työnantaja, esimies, työtoverit ja asiantuntijat. Työntekijän työhyvinvointikokemukseen vaikuttavat mm. työntekijän oma elämäntilanne, terveys, vapaa-ajan sovittaminen työelämään, työntekijän elämäntavat ja työntekijän kokemus siitä, että hän osaa työnsä. Nämä ovat yksittäisen työntekijän hyvinvointiin liittyviä asioita ja näiden eteen työntekijä pystyy itse vaikuttamaan omilla arvoillaan ja terveellisillä elämäntavoillaan. Työpaikkaan liittyviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat hyvä johtaminen ja hyvä esimiestyö, työn toimiva organisointi, työyhteisön yhteiset pelisäännöt, työyhteisön sisäinen vuorovaikutus ja myönteinen sekä kannustava työilmapiiri, työntekijän henkilökohtainen osaaminen ja sen hyödyntäminen sekä työn mielekkyys työntekijän näkökulmasta. (Terävä & Mäkelä-Pusa, 2011; Karhu 2015; Hämäläinen, T. & Lantta, K. 2008; Työterveyslaitos 2015.)

Näitä työhyvinvointiin liittyviä asioita on kuvattu myös työterveyslaitoksen kehittämässä Työkykytalo-mallissa (kuviot 1). Talossa on neljä kerrosta ja kaikki kerrokset ovat tärkeitä, toisiaan tukevia, jotta talo pysyy koossa. Kolmessa alimassa kerroksessa kuvataan työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros kuvaa työpaikkaan liittyviä tekijöitä. Talon perustana

on työntekijän terveys ja toimintakyky, mikä käsittää niin fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn. Toisessa kerroksessa ovat työntekijän ammattitaito ja työkokemus, joihin olennaisesti liittyy mahdollisuus päivittää tietoja ja taitoja nykyisin jatkuvasti muuttuvissa työelämän vaatimuksissa. Kolmannessa kerroksessa ovat työntekijän omat asenteet ja arvot sekä motivaatio. Siinä tarkastellaan työn ja muun elämän yhteensovittamista, työn mielekkyyttä ja haasteellisuutta sekä työntekijän omien arvojen mukaista työn tekemistä. Neljännessä kerroksessa on organisaatioon, johtajuuteen ja työoloihin liittyviä asioita. Näitä kaikkia talon kerroksia on hyvä työyhteisössä tarkastella ja niitä kaikkia osa-alueita on mahdollista kehittää työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kaikkien kerroksien tulisi olla tasapainossa, eikä minkään kerroksen pidä tuolla kuormaksi, jotta työntekijän työkyky on hyvä ja työntekijän voimavarat työn kanssa tasapainossa. Työkykyyn vaikuttavat talon kerrosten lisäksi perhe, ystävät, sukulaiset ja yhteiskunnan rakenteet ja säännöt sekä yhteiskunnan yleinen tilanne. (Karhu 2015; Työterveyslaitos 2014; Terävä & Mäkelä-Pusa, 2011.)



Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014)

Työhyvinvointi on siis kokonaisuus, joka vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työnantaja voi tukea työntekijän työhyvinvointia konkreettisilla keinoilla mm. työnohjauksella. Työnohjaus nähdään osaltaan merkitykselliseksi työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Esimerkiksi Karhun (2015) mukaan työnohjausta saaneet hoitajat "kokevat vähemmän fyysisiä oireita, ahdistuneisuutta ja kontrollin menettämisen tunteita". Puosin ja Tujusen (2010) opinnäytetyössä tehdyssä kyselyssä esiin nousi työntekijöiden oma toive saada joko ryhmä- tai yksilötyönohjausta työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tässä opinnäytetyössä tarkastelun kohteena on hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvan taitovalmennuksen vaikutus työntekijän arvoihin ja asenteisiin ja sitä kautta työhyvinvointiin.

5 TYÖN KUORMITTAVUUS

Henkinen kuormittavuus työssä on kasvanut työolotutkimusten aikana varsinkin 1980-luvulla. Tutkimuskauden aikana naisten työ on kääntynyt miesten työtä rasittavammaksi henkisesti. Vuonna 2013 kaikista palkansaajista 48 prosenttia piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana, naisilla osuus oli 51 prosenttia ja miehillä 45 prosenttia. Ihmissuhdetyön yleensä koetaan lisäävän työn henkistä kuormittavuutta. Työn henkinen kuormittavuus onkin suurimmillaan kuntien töissä, jossa ihmissuhdetyötä on paljon. Ammattiryhmittäin työn henkinen kuormittavuus näyttää kasautuvan seuraaviin ammatteihin, joiden harjoittajista vähintään 60 prosenttia pitää työtään erittäin tai melko raskaana henkisesti: eri alojen erityisasiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat (sairaanhoitajat), sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat ja hoivapalvelun työntekijät. Kuormittavuuden taustalla on paitsi työn luonteeseen, myös organisaatioon ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Suuremmissa työpaikoissa työ koetaan henkisesti raskaampana kuin pienemmissä yksiköissä. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 7–11.)

Työn kuormittavuustekijät jaetaan usein kolmeen osa-alueeseen: psyykkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin kuormittavuustekijöihin. Kuormittavuustekijät voivat sijoittua useampaan osa-alueeseen.

5.1 Psyykkisiä kuormittavuustekijöitä

Psyykkisiä kuormittavuustekijöitä ovat väkivalta tai sen uhka, kiire, ilmapiiri, epävarma työtilanne, meteli, moniongelmaiset potilaat, selän takana puhuminen ja kiusaaminen.

Psyykkisen kuormituksen vähenemistä tukevina tekijöinä koetaan työaikaan ja työn sisältöön vaikuttaminen, työn merkityksellisyyden kokeminen, työnohjaus, työpaikan myönteinen ilmapiiri, työtovereiden tuki ja arvostus, koulutus, vaikuttamismahdollisuudet työssä sekä vapaa-ajalla tapahtuva toiminta. (Moberg, Komsu & Liikkanen 2012; Hänninen, S. 2010; Isotalo E. 2012.)

5.2 Fyysisiä kuormittavuustekijöitä

Fyysisiä kuormittavuustekijöitä ovat väkivalta tai sen uhka ja meteli. Lisäksi huono työergonomia, erityisen huonokuntoiset potilaat, raskashoitotiset potilaat ja kolmivuorotyö lisäävät työn fyysistä kuormittavuutta.

Fyysistä kuormitusta vähentävinä tekijöinä koetaan apuvälineet, nostolaitteet, turvallinen työympäristö sekä oma terveys. (Moberg ym. 2012; Hänninen, S. 2010; Isotalo E. 2012.)

5.3 Sosiaalisia kuormittavuustekijöitä

Sosiaalisia kuormittavuustekijöitä ovat kiire, esimiestyö, pätkätyöt, epävarma työtilanne, resurssipula, kolmivuorotyö, liian suuri työtehtävien määrä, vaikuttamismahdollisuuksien vähäisyys ja työskentelyilmapiiri. Sosiaalista kuormittavuutta vähentävinä tekijöinä koettiin olevan henkilökunnan oikea mitoitus, toimiva esimiestyö, huumori, ristiriitojen kohtaaminen ja niiden käsittely työyhteisössä sekä henkilökunnan välinen yhteistyö. (Moberg ym. 2012; Hänninen, S. 2010; Isotalo E. 2012.)

Kehitysvamma-alalla erityisesti painottuvia kuormittavuustekijöitä ovat aggressiivisuus, väkivalta tai sen uhka, haistattelu ja nimittely, asiakkaiden keskinäiset ristiriidat ja meteli. Potilastyössä psyykkisesti kuormittavana nähtiin mm. potilaiden moniongelmaisuus, väkivaltaisuus ja motivoitumattomuus omaan hoitoon. (Hänninen, S. 2010.)

6 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA AIHEESTA

Aiheeseen perehtyessämme haimme tietoa Cinahlista, Medicistä ja Google Scholarista. Hakusanoina käytimme mm. työhyvinvointia, työnohjausta, taitovalmennusta, skills trainingia ja work counsellingia. Työhyvinvointiin ja työnohjaukseen liittyviä tutkimuksia on tehty paljon. Haasteeksi muodostui löytää taitovalmennukseen tai hyväksymis- ja omistautumisterapiaan liittyviä tutkimuksia. Aihepiirin materiaali liittyi lähinnä dialektiseen käytäytymisterapiaan perustuviin ryhmiin ja niiden hyödyntämiseen eri toimintaympäristöissä. Hyväksymis- ja omistautumisterapian käytöstä työnohjauksen tai taitovalmennuksen pohjana tehtyä tutkimusta ei ole Suomesta. Englannissa on tästä aihepiiristä tehty 2000-luvulta lähtien muutamia tutkimuksia.

Noone ja Hastings (Bangor University) tekivät vuonna 2009 kyselyn kehitysvammaisten kanssa työskenteleville. Älyllisesti kehitysvammaisten kanssa työskentelevät kokevat työssään merkittävässä määrin työperäistä stressiä. Aihetta ei kuitenkaan ole juurikaan tutkittu tai tutkijat eivät ole tutkineet erilaisia metodeja, joilla voitaisiin vähentää työperäisen stressin oireita. Noone ja Hastings toteuttivat pilottina intervention The Promotion of Acceptance in Carers and Teachers (PACT) 14 henkilölle, jotka työskentelevät eri rooleissa kehitysvammaisten henkilöiden kanssa. Interventio kesti 1,5 päivää ja myöhemmin oli yksi seurantakerta. Interventio toteutettiin kahdessa ryhmässä, joissa toisessa keskityttiin kognitiivisiin malleihin, negatiivisten tunteiden tunnistamiseen, positiiviseen itseilmaisuuksiin ja rentoutumisharjoituksiin. Toinen ryhmä keskittyi ajan hallintaan, ongelman ratkaisuun, ratkaisukeskeisyyteen ja terveisiin elämäntapoihin. Seurantakeralla General Health Questionnaire (GHQ) mukaan kummastakin ryhmästä raportoitiin stressin laskua. Ryhmässä, jossa painopiste oli tunteiden tunnistamisessa ja hyväksymisessä, lasku oli vertailuryhmää suurempaa. Tältä pohjalta näyttää, että psykologista joustavuutta vahvistamalla työntekijät oppivat aiempaa paremmin selviämään työhön liittyvien stressaavien tilanteiden kanssa ja vaikka työn vaatavuus ei vähene, niin henkilökunnan psyykkinen hyvinvointi voi parantua. Tutkimukseen osallistuvien määrä oli

kuitenkin niin pieni, että tulosta ei suoraan voidaan yleistää vaan jatkotutkimuksia tarvitaan. Tutkimuksen tulosta voidaan pitää suuntaa-antavana.

Bond ja Bunce (London University) tekivät vuonna 2000 tutkimuksen, kuinka tunteisiin keskittyvällä tai ongelmiin keskittyvällä interventiolla voidaan vaikuttaa työperäiseen stressiin. Tutkimukseen osallistui 90 ihmistä kolmessa ryhmässä. Ryhmien interventiot toteutettiin ACT:n (Acceptance and Commitment Therapy), IPP:n (Innovation Promotion Program) periaatteiden mukaan ja yksi ryhmistä oli vertailuryhmä. Tutkimus toteutettiin 3 kuukauden aikana ja tapaamisten yhteinen kesto oli 9 tuntia. Kummassakin interventioryhmässä tapahtui edistystä suhteessa mielenterveyteen ja työperäiseen stressiin. Hypoteesin mukaisesti ACT-ryhmän tulokset näkyivät ei-toivottujen tunteiden ja ajatusten alueella ja IPP-ryhmän tulokset näkyivät erilaisina yrityksenä vaikuttaa stressitekijöihin. Pohdinta keskittyi työperäisen stressin interventioiden perustana olevien mekanismien ymmärtämiseen.

Flaxman ja Bond (London University) tutkivat vuonna 2010 hypoteesia, voivatko psykologisesti terveiden koehenkilöiden hyvät tulokset vaikuttaa työperäisen stressin hallintaohjelmissa siten, että vaikeammasta stressistä kärsivien henkilöiden suurempi edistyminen jää huomaamatta. Tätä tutkittiin kunnan työntekijöillä tutkimuksessa, jossa 300 työntekijää jaettiin satunnaisesti kahteen ryhmään, joista toinen ryhmä sai ACT:n periaatteiden mukaista stressin hallinta harjoitteita (Stress Management Training) ja toinen oli vertailuryhmä. Kuuden kuukauden arviointijakson jälkeen SMT-ryhmässä tulokset näyttivät merkittävää laskua työntekijöiden stressitasoissa. Kuten oli ajateltu, lähtötilanteen ahdistukseen voitiin merkittävästi vaikuttaa SMT:n keinoin. Merkittävimmät vaikutukset kuitenkin näkyivät kaikkein eniten stressiä kokeneimpien joukossa, joiden tuloksissa oli nähtävissä kliinisesti merkittävää laskua. Lähtökohtaisesti hyvällä tasolla olleiden työntekijöiden tuloksissa kehitys ei ollut niin selkeää. Tältä pohjalta on tärkeää huomioida tutkimusasetelmassa osallistujaryhmän heterogeenisyys.

FM Aija Koivun väitöskirjassa tarkastellaan työnohjausta työhyvinvoinnin edistämiskeinona terveydenhuollossa. Koivun mukaan tutkimustulokset kannustavat tarjoamaan työnohjausta keinoksi tämän päivän keskeisten haasteiden kohtaamiseen työntekijöitä osallistavan muutosjohtamisen, osaamisen johtamisen ja eettisen johtamisen tukena. Työnohjauksesta saatavat työhyvinvointivaikutukset perustuvat oman työn merkityksen ja omien todellisten vaikutusmahdollisuuksien havaitsemiseen ja käyttämiseen. Koivu näkee väitöskirjassaan työnohjauksen olevan uudistavaa oppimista, joka tapahtuu työhön kohdistuvan kriittisen reflektion kautta.

Koivun mukaan työnohjauksen onnistumiseen vaikuttavat työnohjaajan toiminnan ja ominaisuuksien lisäksi merkittävästi yksilölliset tekijät kuten työntekijän sitoutuminen ja osallistumisaktiivisuus. Työnohjaus on oppimis- ja kasvuprosessi, joka vaatii opettelua ja jota pitää harjoitella. Työnohjauksessa on tarkoituksena hakea palautetta ja ennakkoluulottomasti tutkivana suhtautumistapaa suhteessa omaan työhön ja sen tuloksiin. Mahdollisuus oman ajattelun ja toiminnan uudistamiseen perustuu työssä saadun pa-

lautteen vaihtoehtoisten merkitysten pohdintaan. Oman ajattelun uudistamisen ja ammatillisen toiminnan kehittymisen kautta voidaan lujittaa ammatillista itsetuntoa ja vähentää työn aiheuttamaa psyykkistä rasittuneisuutta. (Koivu, A. 2013.)

Työnohjauksen myönteiset vaikutukset ilmenivät selkeimmin työstä saadun palautteen ja omien vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisenä, lisäksi osallistujat kokivat ammatillisen itsetunnon kohenevan ja psyykkisen rasittuneisuuden vähenevän. Tutkimustulosten mukaan hoitotyön työnohjaus näyttäisi toimivan työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen keinona, vaikka suuri osa hoitajista hakeutuu työnohjaukseen muista syistä. Toisaalta tutkimuksen mukaan jotkut hoitajat eivät hyödy työnohjauksen kaltaisesta kriittiseen itsereflektioon perustuvasta työskentelystä. Lisäksi osa hoitajista näyttäisi olevan alttiita työuupumuksen kehittymiselle. (Koivu, A. 2013.)

7 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa hoitohenkilökunnan kokemuksista hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvasta taitovalmennuksesta. Opinnäytetyöllä pyrittiin saamaan tietoa työntekijöiden kokemuksista taitovalmennuksen kautta saamistaan hyödyistä suhteessa työn kuormittavuuteen, vaikeisiin asiakastilanteisiin ja työhyvinvointiin. Työn tavoitteena oli tuottaa kokemustietoa, jota myös työelämä voi hyödyntää: antaako taitovalmennus henkilökunnalle lisää valmiuksia kohdata haasteellisia asiakastilanteita. Opinnäytetyön aikana tutkimukseen osallistujat täyttivät mittarit: Core Gp, WBSI, AAQ-2. Mittareista kerrotaan tarkemmin seuraavassa kappaleessa. Mittarit analysoitiin valmiilla ohjelmalla ja tuloksia vertailtiin ja analysoitiin yhdessä avointen kysymysten vastausten kanssa, kun sisällön analyysi oli tehty.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten työntekijä kokee taitovalmennuksen vaikuttaneen työhyvinvointiinsa?
2. Miten taitovalmennus on vaikuttanut työntekijän toimintakäytänteisiin?

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyön toimeksiantaja on kehitysvamma-alan toimija Länsi-Suomessa, jossa työnantaja osti hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvaa taitovalmennusta työnohjauksena. Taitovalmennukseen osallistui kaksi työryhmää, joissa kummassakin oli 7 osallistujaa. Toimipaikassa ei ole aiemmin kokeiltu vastaavaa taitovalmennusta. Työnantaja halusi selvittää lisääkö taitovalmennus työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Opinnäytetyöllä haluttiin saada tietoa työntekijöiden kokemuksista taitovalmennuksen vaikutuksesta henkilökohtaiseen työhyvinvointiin sekä sen vaikutuksiin käytännön työssä.

8.1 Tutkimusympäristön kuvaus

Tällä hetkellä kaikki asiakkaat, joiden kanssa tutkimukseen osallistuvat hoitajat työskentelevät, ovat määrääkaikaisessa kuntoutuksessa. Kaikilla asiakkailla on kehitysvammadiagnoosi ja lisäksi heillä saattaa olla autistisia piirteitä ja/tai mielenterveysongelmia. Suurella osalla asiakkaista on pulmaa käyttäytymisen alueella. Käyttäytymisen haasteet saattavat esiintyä päivittäin. Näihin pyritään vaikuttamaan autismikuntoutuksen, kompetenssivalmennuksen ja lääkinnällisen kuntoutuksen keinoin.

Tämän kaltaisten asiakkaiden kanssa työskennellessä haasteellisia tilanteita tulee paljon ja työ on jatkuvan valppaana olon takia henkisesti kuormittavaa. Työn henkinen kuormittavuus nousi esiin myös sairaalahenkilöstön työhyvinvointitutkimuksessa, joka toteutettiin toimeksiantajan kaikissa työyksiköissä syksyllä 2015. Työhyvinvointitutkimuksen tulokset tukevat tässä kohtaa työnantajan näkemystä siitä, että työntekijöiden työhyvinvointiin on syytä kiinnittää huomiota ja miettiä, millä keinoin työntekijöiden työhyvinvointia voi tukea ja varmistua siitä, että jo käytössä olevat keinot toimivat.

8.2 Opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät

Tässä työssä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää, koska haluttiin selvittää hoitajien kokemuksia työnohjauksen/taitovalmennuksen hyödyistä työssä jaksamisen tukemiseen. Laadullisessa tutkimuksessa on keskeistä tulkita ja ymmärtää ihmisen kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisella tutkimuksella pyritään lisäämään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ja se sopii hyvin tutkimusmenetelmäksi myös silloin kun tutkittavasta ilmiöstä on vain vähän aiemmin tutkittua tietoa. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruumenetelmiä on useita. Aineistoa voidaan kerätä mm. haastattelemalla, havainnoimalla, kyselylomakkeilla, videoimalla tai erilaisista kirjallisista lähteistä kuten tutkittavien henkilöiden kirjoittamista päiväkirjoista tai esseistä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 55–56, 121.) Tämän opinnäytetyön tiedot kerättiin kyselylomakkeilla, joissa oli kaksi avointa kysymystä (liite 1). Valitsimme avoimet kysymykset kyselylomakkeeseen siksi, että työntekijät voivat vapaasti omin

sanoin kertoa kokemuksistaan ja havainnoistaan liittyen taitovalmennukseen. Lomakkeet jaettiin viimeisellä taitovalmennuskerralla tutkimukseen osallistujille.

Tässä opinnäytetyössä oli lisäksi pyrkimyksenä kartoittaa, voidaanko taitovalmennuksen avulla lisätä työntekijöiden keinoja ja vähentää työn psyykkistä kuormittavuutta. Siksi tässä työssä käytettiin kolmea kvantitatiivista mittaria, joiden tuloksia pohdittiin rinnakkain työntekijöiden avoimien vastausten kanssa. Hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuva taitovalmennus toteutetaan aina strukturoidusti ja sen vaikuttavuutta mitataan kognitiivisessa käyttäytymisterapiassa käytetyillä mittareilla, osa näistä mittareista on oiremittareita ja osa prosessimittareita. Tässä opinnäytetyössä työnohjaajana toiminut taitovalmentaja on koulutukseltaan psykoterapeutti ja työterveyspsykologi, joka on suuntautunut kognitiiviseen käyttäytymisterapiaan ja erikoistunut käyttämään työssään hyväksymis- ja omistautumisterapiaa. Taitovalmentaja valitsi taitovalmennuksen mittareiksi Core Gp-, WBSI- ja AAQ-2-mittarit, joilla saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin.

8.3 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyösopimus työelämäkumppanin kanssa allekirjoitettiin helmikuussa 2016 ja tutkimuslupa saatiin 18.3.2016. Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus toteutettiin maaliskoukokuussa 2016. Työnantaja oli etukäteen valinnut taitovalmennukseen osallistuvat henkilöt oman arvionsa perusteella. Työntekijät jaettiin kahteen ryhmään sen mukaan, missä työryhmässä työskentelevät yksikössä. Kaikille taitovalmennukseen osallistujille lähetettiin etukäteen tiedonantokirje opinnäytetyöstä ja kaikilta osallistujilta pyydettiin kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta (liite 2). Tiedonantokirjeessä kerrottiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta halutessaan keskeyttää tutkimukseen osallistuminen.

Tutkimukseen osallistujat täyttivät ensimmäisellä taitovalmennuskerralla Core Gp -mittarin (oiremittari), jolla kartoitetaan henkilön kokemaa psyykkistä hyvinvointia henkilökohtaisen hyvinvoinnin, psyykkisen oireilun ja ongelmien, toimintakyvyn ja sosiaalisten suhteiden osalta. Lisäksi osallistujat täyttivät kaksi psykologisen joustavuuden prosessimittaria: WBSI-mittarin, jolla mitataan suhdetta ajatuksiin ja niiden tukahduttamista sekä AAQ-2-mittarin, joka mittaa psykologista joustavuutta erityisesti suhteessa ajatuksiin, tunteisiin ja muistoihin. Näiden mittareiden pohjalta suoritettiin alkumittaukset, jotta saatiin selville työntekijöiden alkutilanne.

Taitovalmennuksen sisältö oli kummallekin ryhmälle sama ja se toteutettiin kolmella tapaamiskerralla. Ensimmäisen ja toisen kerran väli oli yksi viikko ja kolmas kerta toteutettiin kuukauden kuluttua. Tapaamiskertojen välillä osallistujat saivat harjoitteita itsenäisesti tehtäväksi. Yhden tapaamisen kesto oli kolme tuntia. Kolmannen taitovalmennuskerran jälkeen toteutettiin loppumittaukset samoilla mittareilla kuin ensimmäisellä kerralla ja osallistujille toimitettiin avoimet kysymykset kyselylomakkeella. Mittareiden

tulokset käsiteltiin Applen Numbers-ohjelmalla, jolla saatiin mittausten tulokset ryhmämuotoisena ja tulokset taitovalmentaja toimitti opinnäytetyön tekijöille. Valmiilla mittareilla mitatussa aineistossa oli käytössä kaikkien taitovalmennukseen osallistuneiden (n=13) tulokset, mutta avoimien kysymysten vastauksia saimme lähetetystä kolmestatoista kyselylomakkeesta palautumaan kahdeksan. Kyselylomakkeen tulokset kirjoitettiin auki ja analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Lopuksi tehtiin mittausten ja avointen kysymysten pohjalta tutkimuksen tulosten yhteenveto.

8.4 Kvalitatiivisen aineiston analysointi

Avoimilla kysymyksillä kerätty aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä, joka on systemaattinen aineiston analyysimenetelmä. Sisällönanalyysin avulla hoitajien kokemukset saatiin näkyviin. Päätätelyä ohjasivat tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset. Aineistosta pyrittiin muodostamaan kokonaisuus lukemalla vastaukset läpi useampaan kertaan. Aineistoon tutustumisen ja aineiston yleiskuvan hahmottamisen jälkeen aineiston analysointi eteni seuraavasti (kuvio 2):

1. Alkuperäisten ilmauksien poimiminen.
2. Aineiston pelkistäminen eli redusointi. Aineistoa pelkistettiin niin, että niiden oleellinen sisältö säilyi ja turha karsittiin pois, ilmaukset ovat arkikielellä ja aineisto vastasi tutkimuskysymyksiimme.
3. Aineisto ryhmiteltiin eli klusteroitiin. Sisällöllisesti samaa asiaa tarkoittavat osat yhdisteltiin alaluokiksi.
4. Aineiston abstrahointi eli tutkimuksen kannalta oleellinen tieto erotettiin ja muodostettiin teoreettinen käsitteistö. Aineiston alaluokkia yhdisteltiin yläluokiksi. Yläluokista yhdisteltiin pääluokkia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 165–169; Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–113.)

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<i>"Olen oppinut vähentämään stressaamista ja hyväksymään, että kaikkiin asioihin en pysty vaikuttamaan."</i>	Hyväksyy ettei kaikista asioista tarvitse stressata, koska kaikkiin asioihin ei pysty vaikuttamaan	Omien vaikutusmahdollisuuksien ymmärtäminen ja hyväksyminen	Oman rajallisuuden tunnistaminen	Hyväksyminen

Kuvio 2. Esimerkki alkuperäisen ilmaisun pelkistämisestä ja luokittelusta

Yläluokista muodostetuista pääluokista tehtiin yhteenveto ja pohdittiin yhteenvetoa suhteessa valmiilla mittareilla saatuihin tuloksiin. Analyysin aikana palattiin toistuvasti alkuperäisiin ilmauksiin. Näin varmistettiin, että

yhteys aineiston ja tulosten välillä säilyy. Tutkimuskysymysten mukainen aineiston luokittelu on kuvattu liitteissä 3 ja 4. Tulosten yhteenveto on kuvattu seuraavassa kappaleessa.

9 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä opinnäytetyössä haluttiin selvittää hoitajien kokemuksia taitovalmennuksen merkityksestä henkilökohtaiselle työhyvinvoinnille, mitata työhyvinvoinnin muutosta sekä taitovalmennuksen merkityksestä käytännön työhön

9.1 Taitovalmennuksen merkitys työntekijän työhyvinvoinnille

”Olen kokeillut harjoitteita kotona, alkanut pohtimaan enemmän omaa työhyvinvointia ja saanut siihen konkreettisia apukeinoja lieventämään esim. stressiä.”

Ensimmäinen tutkimuskysymys koski taitovalmennuksen merkitystä yksilön työhyvinvointiin. Pääluokiksi aineistosta nousivat seuraavat: työntekijä yksilönä työyhteisössä, menetelmiä stressiin ja työhyvinvointiin, vertaistuki sekä kokonaishyvinvointi.

Taitovalmennuksella oli myönteistä vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Oman toiminnan pohtiminen, omien tavoitteiden ja arvojen tarkastelu saivat työntekijöitä asettamaan itselleen uusia tavoitteita, joiden he ajattelevat auttavan oman työhyvinvoinnin lisääntymistä. Yhteisten kokemusten ja ajatusten jakaminen auttoi huomaamaan vertaistuen merkityksen sekä löytämään vertaistukea. Taitovalmennuksessa käytettyjen menetelmien kautta työntekijät saivat konkreettisia keinoja stressin hallintaan niin työelämässä kuin yksityiselämässä. Kokonaishyvinvoinnin parantumisen nähtiin parantavan myös työhyvinvointia. Kaikki osallistujat eivät kokeneet menetelmien sopivan itselleen, mutta silti niiden perusajatus nähtiin hyvänä.

9.2 Taitovalmennuksen hyvinvointitasojen mittaustulokset

Opinnäytetyössä käytetyt mittarit on esitelty kappaleessa 8.2. Hyvinvointitasojen mittaustulokset näkyvät tiivistetysti seuraavassa taulukossa 1:

mittari	alussa	lopus	muutos+	normialue
Core Gp-kerroin	11,3	10,7	0,6	1,8-9,2
WBSI	46,4	45,1	1,3	31-53
AAQ	16,1	15,5	0,6	14,8-16,1

Taulukko 1. Mittaustulokset ennen ja jälkeen taitovalmennuksen (N=13)

Mittareiden raja-arvot:

1. Core Gp; yleinen psyykkisen hyvinvoinnin mittari: alle 10 p. hyvä, alle 19 lievä, alle 25 kohtalainen, yli 25 huomattava paha olo (Evans, Connell, Audin, Sinclair & Barkham 2005.)

2. WBSI-mittari; tällä mitataan suhdetta ajatuksiin, niiden tukahduttamista (mitä enemmän tukahduttamista, sitä enemmän on psykologista kärsimystä): 40-50 normikeskiarvo, yli 50: ajatusten tukahduttamista ilmenee, mitä suurempi sitä enemmän. (Wegner & Zenekos 1994.)

3. AAQ-II-mittari; mittaa psykologista joustavuutta, erityisesti suhdetta ajatuksiin, tunteisiin ja muistoihin. Normikeskiarvo on 14-15 p. Mitä suurempi pistemäärä, sitä enemmän on psykologista jäykkyyttä, joka puolestaan altistaa uupumukselle, masennukselle ja krooniselle stressille. (Bond, Hayes, Baer, Carpenter, Guenole, Orcutt, Waltz & Zettle 2011.)

Gore Gp -mittarissa alkupistemäärän keskiarvo on 11,3 mikä viittaa hyvään hyvinvointitasoon (taulukko 2). Loppumittauksessa oli vain 0,6 pisteen muutos.

0-12	13-18	19-24	25-30
hyvinvointi	lievä pahoinvointi	kohtalainen pahoinvointi	huomattava pahoinvointi

Taulukko 2. Gore-Gp-normiluokittelu

WBSI – ajatusten tukahduttamismittarissa alussa keskiarvo oli 46,4 p. Se sijoittuu täysin normikeskiarvon sisään. Loppumittauksessa keskiarvotulos oli parantunut 1,3 pistettä. Tämä mittari reagoi yleensä mindfulness-taitojen kehittymiseen, eivätkä ryhmäläiset harjoitelleet juurikaan näitä taitoja, joten muutosta ei voi edes odottaa tapahtuneen.

AAQ-mittarissa alussa pisteet olivat 16,1 pistettä, mikä viittaa keskivahvaan psykologiseen joustavuuteen. Loppumittauksessa tulos oli käytännössä sama (+0,5 pistettä). Tämä mittari reagoi yleensä mindfulness-taitojen kehittymiseen, eivätkä ryhmäläiset harjoitelleet juurikaan näitä taitoja, joten muutosta ei voi edes odottaa tapahtuneen.

Core Gp -mittarilla mitattu yleinen hyvinvointi osoittautui jakavan koko taitovalmennukseen osallistuvan ryhmän kahtia: hyvinvointialueella (pisteet alle 10 p.) oli puolet vastaajista (6 henkilöä) ja lievän pahoinvoinnin alueella 7 henkilöä. Kun poistetaan Core Gp -mittarin tuloksista ne henkilöt, joiden pistemäärä jää alle erottelurajan (10 p.), niin lievästi pahoinvoivien tulokset nousivat 16,6 ->12,2. Seuraavassa tarkastellaan lähemmin niiden henkilöiden tuloksia, jotka olivat alkumittauksissa lievän pahoinvoinnin alueella.

Taulukko 3 kertoo, että alkumittauksissa enemmän pahoinvoivien ryhmässä oireipisteet laskivat taitovalmennuksen aikana 26,4 %, ja pisteiden keskiarvo laski ”tummanvihreältä” lievän pahoinvoinnin alueelta ”vaaleanvihreälle” hyvälle tasolle.

	keskiarvo	hajonta	pistemäärän luokittelu
Core Gp alussa	16,6	4,9	lievä pahoinvointi 13-18 p.
Core Gp lopussa	12,2	5,2	erinomainen/hyvä hyvinvointi 0-12 p.
muutos	4,4	2,5	
muutos%	26,4 %		

Taulukko 3. Hyvinvointimittarin muutokset

Alkumittauksissa vastaajien hyvinvointi oli testipisteiden perusteella hyvällä tasolla. Niiden henkilöiden kohdalla, joilla alkumittaukset osoittivat olevan enemmän pahoinvointia, muutos oli kuitenkin 26,4 % alkumittauksiin verrattuna ja he pääsivät paremman hyvinvoinnin tasolle raja-arvoissa.

9.3 Taitovalmennuksen merkitys käytännön hoitotyössä

”Arvojen herättelyn kautta olen oppinut nauttimaan vapaa-ajastakin erillä lailla, mikä taas heijastaa vahvasti myös jakسامiseen työssä.”

Toisena tutkimuskysymyksenä oli selvittää taitovalmennuksen merkitystä arjen toimintakäytänteisiin. Pääluokiksi aineistosta nousivat työn ja vapaa-ajan erottaminen, stressin hallintakeinojen löytäminen, arvolähtöinen työtapa, vastavuoroinen huomiointi, voimaantuminen ja hyväksyminen.

Taitovalmennuksen aikana omien arvojen pohtiminen auttoi työntekijöitä suunnittelemaan paremmin vapaa-aikaansa ja erottamaan työn ja vapaa-ajan toisistaan. Tätä kautta työntekijät kokivat oman energiamääränsä lisääntyvän. Lisääntynyt energia heijastui työssä parempana työpanoksena ja työnilona. Arvojen tunnistamisen kautta työntekijät alkoivat pohtia, kuinka työssä voisi toteuttaa paremmin omia arvojaan. Taitovalmennuksen aikana työntekijät oppivat paremmin ymmärtämään omien vaikutusmahdollisuuksiensa rajat ja hyväksymään sen, että kaikkiin asioihin ei itse pysty vaikuttamaan. Vastavuoroisen palautteen merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä tuli työntekijöille selkeämmäksi ja avointen kysymysten vastausten perusteella lisäsi käytännössä annetun positiivisen palautteen määrää. Työntekijät löysivät keinoja työn kuormittavuuden hallintaan, vaikka osa osallistujista kokikin harjoitteiden olevan itselleen sopimattomia.

Johtopäätöksinä voidaan todeta seuraavaa:

1. Taitovalmennuksen hyödyt näkyvät enemmän henkilöillä, joilla mittareiden mukaan työhyvinvointi on lähtötasolla alhaisempi.
2. Taitovalmennuksen kautta työntekijät ovat saaneet keinoja ja menetelmiä stressin hallintaan.
3. Arvotyöskentelyn kautta työntekijät ovat paremmin kyenneet erottamaan työn ja vapaa-ajan toisistaan. Tästä vapautunut energia on heijastunut työssä työnilon lisääntymisen kokemuksena ja uudenlaisena tavoitteen asetteluna. Vapaa-ajan on koettu olevan aiempaa parempaa ja palauttavampaa.

10 POHDINTA

Hoitotyön tutkimukset tuottavat tietoa niin hoitotyön ammatillisesta tietoperustasta kuin palvelujärjestelmän rakenteista ja toimivuudesta sekä toiminta- ja johtamiskäytännöistä. Tuloksena voi olla myös mittareita hoitotyön vaikuttavuuden mittaamiseen sekä laadun ja kustannusten seurantaan. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 32.) Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa omalta osaltaan tietoa työnantajalle omistautumis- ja hyväksymisterapiaan pohjautuvan taitovalmennuksen mahdollisista hyödyistä työntekijöille. Taitovalmennus toteutetaan strukturoidusti ajallisesti hyvinkin nopeasti verrattuna perinteiseen työnohjaukseen. Tämä voi vaikuttaa kustannustehokkuuden näkökulmasta merkittävästi mm. resurssikyky- symyksiin, kun työnohjauksen ajaksi yksikköön täytyy miettiä sijaisjärjestelyjä. On työnantajan etu, jos taitovalmennuksen kautta pystytään vähentämään työn kuormittavuudesta johtuvia sairauspoissaoloja ja parantamaan työntekijöiden työhyvinvointia.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin psykologisten mittareiden lisäksi kahta avointa kysymystä sisältävää kyselylomaketta liittyen työntekijöiden kokemuksiin taitovalmennukseen osallistumisesta. Vastaukset kerättiin kirjallisesti nimettöminä, jotta yksittäisten hoitajien vastaukset eivät henkilöityneet. Kyselylomakkeen käytössä riskitekijät liittyivät vastaajien motivaatioon osallistua, vastausten todenmukaisuuteen sekä vastauksien tulkintaan. Kyselyllä ei välttämättä tavoiteta laajaa vastaajakuntaa tai henkilöt eivät motivoitu vastaamaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 191–195.) Tämän opinnäytetyön tutkimukseen osallistuvilla annettiin saatekirjeessä tietoa tutkimuksen sisällöstä ja kannustettiin osallistumaan, koska tutkimusjoukko oli määrältään pieni. Saatekirjeessä korostettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta ja osallistujan mahdollisuutta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen niin halutessaan. Vastauksia palautui kahdeksan kappaletta eli 62 % lähetetyistä. Pohdimme, olisimmeko voineet motivoida osallistujia vielä enemmän, jotta vastausprosentti olisi ollut isompi. Haastattelulla olisimme voineet saada tarkennettua vastauksia, mutta päädyimme kyselylomakkeisiin, koska toinen meistä työskenteli taitovalmennukseen osallistuvassa työyhteisössä. Pohdimme myös, voisiko vastausprosentin alhaisuus liittyä siihen, että kaikki eivät kokeneet taitovalmennuksen menetelmiä itselleen sopiviksi.

Sisällönanalyysiä tehdessä vastauksista nousivat esiin tutkittavien havainnot siitä, että eri taitovalmennuksen menetelmiä pitää kokeilla ja harjoitella löytääkseen itselleen toimivat keinot. Kaikki harjoitteet eivät toimineet kaikilla. Ne työntekijät, jotka taitovalmennuksen aikana käyttivät eri harjoitteita työssään tai vapaa-aikana, tuntuivat löytäneen itselleen sopivia keinoja vähentää työperäistä stressiä ja kuormittumista. Oli mielenkiintoista huomata, että sisällönanalyysistä nousevista teemoista löytyivät kaikki hyväksymis- ja omistautumisterapian keskeiset käsitteet. Emme kuitenkaan antaneet tausta-ajattelun ohjata analyysiä.

Flaxmanin ja Bondin (2010) tutkimuksessa oli tehty havainto siitä, että jos tutkittavien henkilöiden hyvinvointi on lähtökohtaisesti hyvällä tasolla, tuloksissa ei näy suurta nousua. Suurimmat muutokset tuloksissa näkyivät

niillä henkilöillä, joilla lähtötaso oli alhaisempi ja stressin kokeminen oli suurempaa. Tämän opinnäytetyön tuloksissa on nähtävissä samankaltainen ilmiö, koska koko ryhmän alku- ja loppumittauksissa oli vain hienoinen ero. Kun tutkittavasta ryhmästä tarkasteltiin niitä henkilöitä, joiden alkumittauksissa hyvinvoinnin taso oli alhaisempi, näkyy loppumittauksissa suurempi muutos. Taitovalmennusta menetelmänä arvioitaessa onkin hyvä huomioida, että menetelmän hyödyt eivät ehkä tule niin selvästi näkyviin, jos työntekijäjoukossa on paljon hyvinvoivia henkilöitä. Tässä opinnäytetyössä mittareiden tulokset näyttivät, että puolella osallistujista tulokset nousivat 26,4 %. Tältä pohjalta näyttäisi siltä, että taitovalmennuksesta on hyötyä työntekijän työhyvinvoinnille ja sitä kautta se hyödyttää myös työnantajaa. Vastedes olisi mielenkiintoista seurata tulosten pysyvyyttä pidemmällä aikavälillä, ja sitä, mikä merkitys työntekijän omalla aktiivisuudella menetelmien käytössä on tulosten pysyvyyteen.

Avointen kysymysten tulosten perusteella näyttää siltä, että työntekijä joutuu tekemään ja kokeilemaan taitovalmennuksen menetelmiä löytääkseen itselleen sopivimmat keinot. Alkumittaukset tarjoaisivat menetelmän, jonka kautta voitaisiin kartoittaa työyhteisöstä ne henkilöt, joiden työhyvinvoinnin lähtötaso olisi alhaisempi ja joille taitovalmennus olisi hyödyllisintä kohdistaa. On kuitenkin huomattava, että taitovalmennukseen sitoutuminen ja menetelmien harjoittelu vaativat työntekijältä riittävää jaksamista, motivaatiota ja sitoutumista ollakseen tuloksellista. Työyhteisön lähiesimiehen olisi hyvä vähintään tuntea taitovalmennuksen periaatteet ja ideologia voidakseen tukea työntekijöitä sitoutumaan ja toteuttamaan taitovalmennuksen menetelmiä käytännössä. Esimiehen tehtäväksi jäisi luoda ja ylläpitää rakenteita, joiden kautta työyhteisössä olisi mahdollista käydä keskustelua, jolla varmistetaan uusien toimintamallien säilyminen ja kehittyminen.

10.1 Eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä

Tässä työssä käytettiin kognitiiviseen käyttäytymisterapiaan perustuvia mittareita (Core Gp, WBSI ja AAQ-2), Mittareiden tulokset käsiteltiin Applen Numbers-ohjelmalla, josta palautteet tulivat ryhmämuotoisena. Näin yksittäisiä henkilöitä ei ole mahdollista erottaa tuloksista. Tutkimukseen osallistuvien anonyymiuden säilymistä tuki myös se, että taitoalentajana toimi ulkopuolinen henkilö ja tutkimusta suorittavat henkilöt eivät osallistuneet taitovalmennukseen millään tavalla.

Toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee tutkimukseen osallistuvassa työyhteisössä, ja pohdimme tätä miettiessämme tutkimuksen eettisyyttä ja tutkimukseen osallistuvien henkilöiden anonyymiuden säilyttämistä. Haastattelun avulla olisimme voineet tehdä vielä tarkentavia kysymyksiä kokemuksista ja saada kenties enemmän tietoa, mutta toisen työskentely tutkimukseen osallistuvassa yksikössä olisi voinut vaikuttaa oleellisesti haastattelun vastauksiin. Tämän vuoksi tutkimus toteutettiin avoimilla kysymyslomakkeilla. Tutkimukseen osallistuvia tiedotettiin ennen taitovalmennuksen alkua osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen koska tahansa niin halutessaan.

Tutkimuksen toteuttamisen etuna oli se, että tutkimukseen osallistuvien henkilöiden lukumäärä oli pieni. Toisaalta tutkimustuloksia ei voida näin pienestä lukumäärästä yleistää, mutta ne toimivat työnantajalle suuntaa antavana näyttönä taitovalmennuksesta koetuista hyödyistä. Tulosten yleistettävyys ei laadullisessa tutkimuksessa välttämättä ole tarkoituksenakaan. Huolimatta niukasta aineistosta halusimme pysyä uskollisena tutkimusaineistolle emmekä ryhtyneet sitä keinotekoisesti laajentamaan ylitulkitsemalla.

Mietimme myös toimintatapaa, jos tutkimuksen aikana olisi tullut ilmi, että työntekijä on niin työuupunut, että siihen olisi pitänyt puuttua. Tällaisessa tapauksessa olisi voinut ehkä lähettää kaikille osallistujille yleisellä tasolla olevan viestin, että jos joku kokee työntöön olevan ylivoimaisen uuvuttavaa, niin olisi hyvä hakeutua työterveyteen. Tilanteeseen olisi ollut vaikea puuttua rikkomatta anonyymiutta.

10.2 Jatkotutkimuksen aiheita

Muutoksen aikaansaaminen ihmisen ajatusmaailmassa ja käyttäytymisessä on hidas prosessi ja asioiden omaksuminen käytännössä vie aikaa. Taitovalmennuksen merkitystä työntekijän työhyvinvoinnille tulisi arvioida myös silloin, kun menetelmät ovat integroituneet luontevaksi osaksi perustyötä. Olisi kiinnostavaa selvittää taitovalmennuksen sisäistäneiden työntekijöiden selviytymiskeinojen lisääntymistä haastavissa asiakastilanteissa.

LÄHTEET

Bond, F.W. & Bunce, D. 2000. Mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. *J Occup Health Psychol*, 5(1), 156–163.

Bond, F.W., Hayes, S.C., Baer, R.A., Carpenter, K.M., Guenole, N., Orcutt, H.K., Waltz, T. & Zettle, R.D. 2011. Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire-2: A revised measure of psychological flexibility and experiential avoidance. *Behavior Therapy* 42, 676–688.

Evans, C., Connell, J., Audin, K., Sinclair, A. & Barkham, M. 2005. Rationale and development of a general population well-being measure: Psychometric status of the Gp-Core in a student sample. *British Journal of Guidance & Counselling*. Viitattu 16.10.2016. <http://doi.org/10.1080/0306988500132581>

Flaxman, P.E & Bond, F.W. 2010. Worksite stress management training: Moderated effects and clinical significance. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.15, NO.4, 347–358.

Hayes, Stephen C. & Smith, Spencer 2009. Vapaudu mielesi vallasta ja ala elää. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. Uud. p. Helsinki: Tammi.

Hänninen, Sari 2010. Kehitysvammatyön psyykinen kuormittavuus: Kymenlaakson erityishuollon kuntayhtymän työntekijöiden kokemana. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 8.10.2015. <http://www.theseus.fi/handle/10024/7134>

Hämäläinen, T. & Lantta, K. 2008. Työhyvinvointi mielenterveystyössä. Tampereen yliopisto, Hoitotieteen laitos. Pro Gradu –tutkimus. Viitattu 13.2.2016. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-17805>

Isotalo, E. 2012. Merituulikodin hoitohenkilökunnan kokemuksia työn kuormittavuudesta. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 8.10.2015. <https://www.theseus.fi/handle/10024/4>

Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2015. Tutkimus hoitotieteessä. 3.-4. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Koivu, A. 2013. Clinical Supervision and Well-being at work a Four-year Follow-up Study on Female Hospital Nurses. Itä-Suomen yliopisto, terveystieteiden tiedekunta. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Health Sciences 175.

Koivu, A. 2015. Työnohjaus ja kollegiaalisuus. Teoksessa Becker, E., Hah-tele, N. & Ranta, I (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2015, Kollegiaalisuus hoi-tytyössä. Porvoo: Bookwell Oy, 63–73.

Lappalainen, R & Lappalainen, P. 2014. Mindfulness ja tieteet. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

Lappalainen, R., Lehtonen, T., Hayes, S., Batten, S., Gifford, E., Wilson, K., Afari, N. & McCurry, S. 2013. Hyväksymis- ja omistautumisterapia käytännön terapiatyössä. SKT:n julkaisusarjassa: Hoitomenetelmien julkai-suja nro: 3.1. Kopio Niini Finland Oy.

Lehto, A-M., Sutela, H. & Pärnänen, A. 2015. Työn henkinen ja fyysinen rasittavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:33. Viitattu 13.2.2016. [http://urn.fi/URN:ISBN: 978-952-00-3595-2](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3595-2)

Luoma, J., Hayes, S. & Walser, R. 2007. Learning ACT. Oakland: New Harbinger Publications, Inc.

Moberg, J., Komsu, E. & Liikkanen, A. 2012. Sairaanhoidajien työhyvin-vointi psykiatrisessa hoitotyössä. Vaasan ammattikorkeakoulu. Opinnäyte-työ. Viitattu 8.10.2015. <https://www.theseus.fi/handle/10024/46420>

Mäkipää, S. Työyhteisön kehittämisen keinot. Teoksessa Ranta, I. & Tilan-der, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014, Työhyvinvoinnin keinot. Hel-sinki: Fioca Oy, 178–190.

Noone, S.J. & Hastings, R. 2009. Building psychological resilience in sup-port staff caring for people with intellectual disabilities. Journal of Intellec-tual Disabilities. VOL 13(1) 43–53.

Paunonen-Ilmonen, M. 2005. Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan var-mistaja. Helsinki: WSOY.

Pietikäinen, A. Joustava mieli. 2009. Kustannus Oy Duodecim.

Puosi, T. & Tujunen, M. 2010. Hoitajien jaksaminen mielenterveystyössä. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma. Viitattu 7.2.2016. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010112415309>

Suomi, A. & Valkama, S. (toim.) 2015. Työnohjauksen äärellä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 198. Viitattu 8.1.2016. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-382-7>

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

Wegner, D.M. & Zanakos, S. 1994. Chronic thought suppression. Journal of Personality 62, 615-640.

AVOIMET KYSYMYKSET

Hämeen ammattikorkeakoulun opinnäytetyö: Hoitajien kokemuksia hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvan taitovalmennuksen merkityksestä työhyvinvointiin.

Voit vastata alla oleviin kysymyksiin, joko tähän paperille, jatka tarvittaessa kääntöpuolelle tai voit kirjoittaa vastauksesi koneella ja tulostaa ne. Kummassakin tapauksessa palauta vastauksesi oheisessa kirjekuoressa, jossa on palautusosoite valmiiksi kirjoitettuna anonyymiteetin säilyttämistä varten. Vastaukset toivomme saavamme viimeistään 9.5 mennessä. Kiitos vastauksistasi!

1. Miten taitovalmennus on vaikuttanut työhyvinvointiisi?

2. Kuvaa, miten taitovalmennus on vaikuttanut käytännön työhösi?

SAATEKIRJE / SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISESTA



SUOSTUMUS
OPINNÄYTETYÖHÖN
OSALLISTUMISESTA

2 (32)

Hämeen ammattikorkeakoulu
Hyvinvoinnin Koulutus- ja tutkimuskeskus

Hei!

Yksikössänne tullaan järjestämään ulkopuolisen taitovalmentajan kautta kevään 2016 aikana hyväksymis- ja omistautumisterapiaan pohjautuvaa taitovalmennusta. Teemme Hämeen ammattikorkeakoulussa opinnäytetyönä tutkimusta hoitajien kokemuksista hyväksymis- ja omistautumisterapiaan perustuvasta taitovalmennuksesta. Tutkimuksellamme haetaan tietoa, onko taitovalmennuksella mahdollista vahvistaa työhyvinvointia, siksi jokaisen kokemus on tärkeä. Pyydämme lupaa saada käyttää sinun kokemuksiasi tutkimuksemme. Tutkimusjoukkomme koostuu kahden pienryhmän henkilökunnasta eli tutkimukseen valittujen määrä on pieni. Tästä syystä jokaisen osallistuminen tutkimukseen on tulosten kannalta erittäin merkittävää.

Taitovalmennuksessa tehdään erilaisten mittarien avulla alku- ja loppukartoitus sekä lopuksi lisänä muutama avoin kysymys kokemuksista. Mittareiden tulokset käsitellään valmiilla ohjelmalla, joilla saadaan tulokset ryhmämuotoisena ja näin yksittäisen hoitajan vastauksia ei ole mahdollista erottaa tuloksista. Avointen kysymysten osalta kyselylomakkeen tulokset auki kirjoitetaan ja analysoidaan sisällönanalyysin avulla. Tutkimukseen vastataan kirjallisesti nimettömänä, joten vastaukset eivät henkilöidy. Tutkimuksen tulokset tullaan esittelemään tutkimuksen kohteena olleen toimialueen esimiehille ja johdoryhmälle. Jos tutkimukseen osallistujat haluavat, heille tullaan järjestämään tuloksista osastotunti. Opinnäytetyömme arvioitu valmistumisaika on kesä-syksy 2016 ja toimittamme sen jälkeen yksikköönne valmiin opinnäytetyön.

Tutkimukseen osallistuessasi sinun tulee ymmärtää mitä opinnäytetyön aineiston keruuseen osallistuminen tarkoittaa. Olet selvillä, että sinuun liittyviä tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja ainoastaan tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyöhön osallistuminen on sinulle täysin vapaaehtoista. Voit halutessasi keskeyttää osallistumisen koska tahansa ja kieltää sinua koskevan tiedon käyttämisen opinnäytetyössä. Opinnäytetyön valmistuttua kerätty aineisto tullaan hävittämään.

Suostun osallistumaan Hämeen ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön, jonka tekevät sairaanhoidon opiskelijat Minna Niemi ja Kati Paulaniemi. Ohjaavana opettajana toimii terveystieteiden lehtori Hanna Naakka.

_____/_____/2016

Opinnäytetyöhön osallistujan allekirjoitus

Tutkimuskysymyksen: miten taitovalmennus on vaikuttanut työhyvinvointiisi? –sisälönanalyysi

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p><i>"Olen alkanut enemmän miettimään autonomista että tietoisista tekemistä ja käyttäytymistä. Olen keskittynyt enemmän autonomisesti tekemiin asioihin ja tunteisiin sekä tunnetilaan autonomisissa asioissa."</i></p> <p><i>"Olen tehnyt itselleni tavoitteita, sekä miettinyt mitä esteitä on ollut etten ole aikaisemmin näitä pystynyt toteuttamaan, vaikka kyseessä on hyvin pieniä asioita."</i></p> <p><i>"...antoi ajatuksille suunnan."</i></p>	<p>Toiminta ja tunteet tietoisempia aiempaan verrattuna</p> <p>Uusien henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen</p> <p>Suuntasi ajatuksia</p>	Lisääntynyt tietoisuus ohjaa toimintaa	Henkilökohtaisen itsetunteuksen kasvaminen	Työntekijä yksilönä työyhteisössä
<p><i>"Olen alkanut enemmän pohtimaan, mikä elämässä on tärkeää, sekä omia arvojani. Olen tehnyt itselleni tavoitteita, sekä miettinyt mitä esteitä on ollut etten ole aikaisemmin näitä pystynyt toteuttamaan, vaikka kyseessä on hyvin pieniä asioita."</i></p> <p><i>"Vaikutus vähäinen. Lähinnä vahvistanut ajatusta, että elämäni on jo tähän asti ollut arvojeni mukaista."</i></p> <p><i>"Pelkkien arvojen kirjaaminen sai jo miettimään, että tekeekö oikeasti tällä hetkellä asioita jotka ovat itselle tärkeitä."</i></p> <p><i>"Kurssilla huomasin nopeasti kuinka pienillä teoilla voi päästä lähemmäksi omia arvoja."</i></p>	<p>Omien arvojen pohtiminen ja toiminnan esteiden tunnistamisen lisääntyminen</p> <p>Ajatus arvojen mukaisesta elämästä vahvistuu</p> <p>Omien arvojen tunnistaminen ja niiden toteuttamisen miettiminen</p> <p>Omien arvojen tavoittaminen pienillä teoilla</p>	Pyrkimys omien arvojen mukaiseen elämään	Henkilökohtaisen itsetunteuksen kasvaminen	Työntekijä yksilönä työyhteisössä

Taitovalmennuksella työhyvinvointia kehitysvammahuollossa

<p><i>"Olen oppinut rentoutumaan ja ymmärtänyt paremmin rentoutumisen merkityksen omassa työhyvinvoinnissa."</i></p> <p><i>"olen kokeillut harjoitteita kotona, alkanut pohtimaan enemmän omaa työhyvinvointia ja saanut siihen konkreettisia apukeinoja lieventämään esim. stressiä."</i></p> <p><i>"Mindfulnessin perusidea oli hyvä, keskity nykyhetkeen, mutta harjoitteet eivät sopineet minulle. Nykyhetkeen keskittyminen sekä siitä nauttiminen on haastavaa..."</i></p>	<p>Rentoutumisen merkityksen ymmärtäminen</p> <p>Rentoutusmenetelmien oppiminen</p> <p>Harjoitteiden käyttäminen</p> <p>Keinojen löytyminen stressin vähentämiseen</p> <p>Taitovalmennuksen nykyhetkeen keskittymisen perusidea hyvä</p> <p>Menetelmät eivät tuntuneet omilta</p>	<p>Apukeinojen omakohtainen soveltaminen</p>	<p>Henkilökohtainen vaikuttava keinovalikoima</p>	<p>Menetelmiä stressiin ja työhyvinvointiin</p>
<p><i>"Myös työtovereitten kertomat kokemukset omista ajatuksista yms. antoivat vertaistukea ja ajatusta siihen, ettei ole yksin miettinyt asioita vaan myös muut ovat painineet samojen kysymysten ja pohdintojen äärellä."</i></p> <p><i>"Olen myös tämän ansiosta löytänyt ihmisiä, joihin tukeutua haastavina hetkinä."</i></p>	<p>Yksittäiset kokemukset osoittautuivat yleisiksi ja yhteisiksi</p> <p>Vertaistuen saaminen osoitti asioiden olevan yleisiä työyhteisössä</p> <p>Löysi ihmisiä joihin tukeutua haastavina hetkinä</p>	<p>Tuen löytyminen yhteisten kokemusten kautta</p>	<p>Työtoveritvoimavarana</p>	<p>Vertaistuki</p>
<p><i>"Yksityiselämän parantuminen vaikuttaa myös suuresti työhyvinvointiin. Monia asioita jaksaa paremmin, kun stressin aiheita on vähemmän kotona."</i></p>	<p>Työhyvinvoinnin lisääntyminen ja stressin lievittyminen, kun yksityiselämä on parempaa</p>	<p>Työn ja vapaa-ajan vastavuoroinen hyvinvointivaikutus</p>	<p>Hyvinvoinnin riippumattomuus kontekstista</p>	<p>Kokonaisyhyvinvointi</p>

			Eli on kei- notekoista puhua työ- hyvinvoin- nista, koska ih- misen hy- vinvointiin liittyvät yksityis- elämä ja sen sisällä monet ko- kemusil- miöt.	
--	--	--	---	--

Tutkimuskysymyksen: miten taitovalmennus on vaikuttanut käytännön työhösi? – sisälönanalyysi

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alakategoria	Yläkategoria	Pääkategoria
<p><i>"Vaikutus vieläkin vähäisempi, kun on oma elämä hallussa, niin jaksaa siten tehdä töitä paremmin."</i></p> <p><i>"Rauhoitan myös vapaa-aikani niin, etten ajattele työhön liittyviä asioita, jolloin olen vapaiden jälkeä paljon levänneempi ja pirteämpi."</i></p> <p><i>"Arvojen herättelyn kautta olen oppinut nauttimaan vapaa-ajastakin erilläläilla, mikä taas heijastaa vahvasti myös jaksamiseen työssä. Kun työssä on raskasta osaa vapaa-ajalla nollata pään vähän paremmin."</i></p>	<p>Yksityiselämä tukee työssä-jaksamista</p> <p>Ymmärrys vapaa-ajan nauttimisesta ja oman elämän sujumisesta auttaa jaksamaan töissä paremmin</p> <p>Tietoisuus omista arvoista auttaa erottamaan työn ja vapaa-ajan toisistaan</p> <p>Vapaa-ajan suunnittelu palvelemaan myös työssä-jaksamista</p> <p>Eron tekeminen työn ja vapaa-ajan välille</p>	<p>Ymmärrys vapaa-ajan merkityksestä työhyvinvoinnille ja sen mukainen vapaa-ajan suunnittelu</p>	<p>Työstä irrottautuminen vapaa-ajalla</p>	<p>Työn ja vapaa-ajan erottaminen</p>
<p><i>"Valmennus tulee mieleen erilaisissa arjen stressaavissa tilanteissa, näissä tilanteissa "tsemppaan" itseäni mindfulness harjoitteiden avulla ..."</i></p> <p><i>"Olen yrittänyt stressata vähemmän ja miettiä keinoja miten jaksan hyvin työssä."</i></p>	<p>Itsensä kannustaminen mindfulness harjoitteilla erilaisissa työelämän haasteellisissa tilanteissa</p>	<p>Mindfulness harjoitukset auttavat stressaavissa tilanteissa</p>	<p>Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan</p>	<p>Stressin hallintakeinot</p>

Taitovalmennuksella työhyvinvointia kehitysvammahuollossa

<p><i>"Olen miettinyt enemmän omia arvojeni ja miten ne näkyvät omassa työskentelyssäni ja miten voisin enemmän tuoda näkyväksi omia arvojeni työskentelyssäni."</i></p> <p><i>"Arvoja miettiessä niitä alkoi myös heijastaa omaan työhönsä: mikä on tärkeää työssä, millainen työntekijä olen ja millainen haluaisin olla."</i></p>	<p>Omien arvojen pohtiminen ja niiden parempi näkyminen työskentelyssä</p>	<p>Pohdinta omien arvojen mukaisesta toiminnasta työssä on lisääntynyt</p>	<p>Henkilökohtaisten arvojen toteutuminen työssä</p>	<p>Arvolähtöinen työtapa</p>
<p><i>"Olen enemmässä määrin ymmärtänyt positiivisen palautteen merkityksen ja sen antamisen tärkeyden ja lisännyt sen antamista työkollegoille."</i></p>	<p>Positiivisen palautteen merkityksen ymmärtämisen vahvistuminen</p> <p>Positiivisen palautteen antaminen on lisääntynyt</p>	<p>Positiivisen palautteen merkityksen ymmärtäminen</p> <p>Positiivisen palautteen antaminen käytännössä</p>	<p>Positiivinen palaute työyhteisössä</p>	<p>Vastavuoroinen huomiointi</p>
<p><i>"Valmennus on vaikuttanut käytännön työhöni niin, että työhyvinvoinnin kasvaessa oma energian määräkin kasvaa. Mitä enemmän on energiaa tehdä, sitä mukavampaa työntekeä on sekä sitä enemmän pystyy töissä itsestään antamaan."</i></p> <p><i>"Olen huomannut oman energisyyteni kasvaneen..."</i></p>	<p>Työhyvinvoinnin lisääntymisessä henkilökohtainen energiamäärä lisääntyy ja sen myötä nauttii työnteostakin enemmän ja pystyy antamaan enemmän</p>	<p>Kokemus energian lisääntymisestä</p> <p>Energisenä jaksaa enemmän</p> <p>Työteho ja työn ilo lisääntyvät</p>	<p>Jaksamisen ja työhyvinvoinnin löytäminen</p>	<p>Voimaantuminen</p>
<p><i>"Olen oppinut vähentämään stressaamista ja hyväksymään, että kaikkiin asioihin en pysty vaikuttamaan."</i></p>	<p>Hyväksyy ettei kaikista asioista tarvitse stressata, koska kaikkiin asioihin ei pysty vaikuttamaan</p>	<p>Omien vaikutusmahdollisuuksien ymmärtäminen ja hyväksyminen</p>	<p>Oman rajallisuuden tunnistaminen</p>	<p>Hyväksyminen</p>