

Hyödyllistä ja riittävää?

Työntekijöiden kokemuksia työkykyä ylläpitävästä toiminnasta nuorisopsykiatrisessa asumiskodissa

Nea Kuusela

Opinnäytetyö
Toukokuu 2019
Sosiaaliala
Sosionomi (AMK)
Sosiaaliohjaus

Tekijä(t) Kuusela, Nea	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2019
	Sivumäärä 46	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Hyödyllistä ja riittävää? Työntekijöiden kokemuksia työkykyä ylläpitävästä toiminnasta nuorisopsykiatrisessa asumiskodissa		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Nisula Leila		
Toimeksiantaja(t) Asumiskoti Puro Oy		
Tiivistelmä Työhyvinvoinnin merkitys korostuu sosiaalialan työkentällä, koska sosiaalialan työ on psyykkisesti kuormittavaa. Tällöin tärkeää kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja hyödyn-tää työkykyä ylläpitävän toiminnan menetelmiä. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla pyritään pitämään huolta työntekijöiden hyvinvoinnista, joka on erittäin tärkeää työssä kuin työssä. Sosiaalialan työkenttä voi olla psyykkisesti kuormittavaa työtä. Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä tietoa työkykyä ylläpitävistä ja edistävistä menetel-mistä sekä vahvistaa työkykyä ylläpitävien ja edistävien menetelmien käyttöön ottoa työ-yhteisöissä. Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata työntekijöiden ja heidän esimiestensä näkemyksiä työkykyä ylläpitävistä ja edistävistä menetelmistä. Opinnäytetyö on tehty Asumiskoti Puro Oy:lle haastattelututkimuksena. Haastatteluihin osallistui Puro:n jokaisesta kahdeksasta yksiköstä 3-4 työntekijää ja esimiehet. Otos koostui 27:stä työntekijästä ja kahdeksasta esimiehestä. Opinnäytetyö toteutettiin teorialähtöisenä tutkimuksena, jossa hyödynnettiin kahta eri työhyvinvoinnin mallia. Nämä toimivat tutkimuksen viitekehyksenä. Tutkimuksen päätuloksena kehittämisen kohteiksi nousivat työnohjaus, työturvallisuus, ke-hityskeskustelut ja tiimipalaverit. Työyhteisön vahvuuksia olivat työterveyshuolto, joustavat työvuorolistat, tiimipalaverit, koulutukset, avoin keskustelukulttuuri työpaikalla, virkis-tystoiminta, työ-setelit ja ruokaetu.		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, työkykyä ylläpitävä toiminta, työkykyä edistävä toiminta, nuorisopsykiatri-nen työ		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Kuusela, Nea	Type of publication Bachelor's thesis	Date May 2019
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 46	Permission for web publication: x
Title of publication Beneficial and sufficient? Employee's experiences of actions to maintain work capacity at a psychiatric youth facility		
Degree programme Degree Programme in Social Studies		
Supervisor(s) Nisula Leila		
Assigned by Asumiskoti Puro Oy		
Abstract The meaning of well-being at work is emphasized in the field of social work because the field of social work can be mentally straining for employees. Therefore, it is important to focus on well-being at work and utilize actions that maintain employees' well-being. The aim of such actions is to take care of employees' well-being, which is very important in any kind of work. The purpose of the thesis was to increase knowledge of methods to maintain and further well-being at work and reinforce the introduction of such methods in the work community. The objective was to describe the employees and their superiors' views and experiences of methods to maintain and further well-being at work. The thesis was assigned by Asumiskoti Puro Oy and it was implemented as an interview study. From each of Puro's eight departments, three to four employees and each superior participated in the interviews. The sample consisted of 27 employees and eight superiors. The thesis was implemented as a theory-based study in which two different models of well-being at work were used as a framework. According to the main results, the development targets were professional guidance, work safety, performance appraisals and team meetings. As strengths of the unit were occupational health care, flexible rosters, team meetings, training, open discussion culture at the workplace, recreational activities and meal allowances.		
Keywords/tags (subjects) Well-being at work, working ability, youth psychiatric work		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Työhyvinvointi.....	5
2.1	Työhyvinvoinnin ulottuvuudet	5
2.2	Työhyvinvointimalleja	8
2.2.1	Työhyvinvoinnin portaat.....	9
3	Työkykyä ylläpitävä toiminta	11
3.1	Työkyky talomalli	12
4	Sosiaaliala ja sosiaalityö	13
4.1	Sosiaalityö teoriassa	14
4.2	Sosiaalityö käytännössä.....	15
4.3	Sosiaaliala	15
4.4	Lastensuojelutyö	16
4.4.1	Lastensuojelun palvelut.....	17
4.5	Nuorisopsykiatrinen työ	18
5	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	19
6	Opinnäytetyön toteuttaminen	20
6.1	Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy	20
6.2	Haastattelu aineiston hankintatapana	21
6.3	Aineiston hankinta käytännössä	22
6.4	Aineiston analyysi.....	23
6.5	Eettiset kysymykset	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
7	Tutkimustulokset.....	25
7.1	Terveys työkykyä ylläpitävänä tekijänä.....	25
7.2	Työympäristö.....	27

7.3	Työyhteisö	31
7.4	Työntekijän osaaminen	33
7.5	Arvot & asenteet	34
8	Johtopäätökset.....	36
8.1	Jatkotutkimustarpeet	39
9	Pohdinta.....	39
9.1	Eettisyys ja luotettavuus	41
	Lähteet	43
	Liitteet	47

Kuviot

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7)	7
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004)	9

1 Johdanto

Opinnäytetyöni toteutuu kvalitatiivisena tutkimuksena, jonka tarkoituksena on lisätä tietoa työkykyä ylläpitävistä ja edistävistä menetelmistä sekä vahvistaa työkykyä ylläpitävien ja edistävien menetelmien käyttöön ottoa työyhteisöissä. Tavoitteenani on kuvata työntekijöiden ja esimiesten näkemyksiä työkykyä ylläpitävistä ja edistävistä menetelmistä. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla pyritään pitämään huolta työntekijöiden hyvinvoinnista, joka on erittäin tärkeää työssä kuin työssä. Sosiaalialan työkenttä voi olla psyykkisesti kuormittavaa työtä. Erityisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa asiakasvastuu, monimutkainen ongelmanratkaisu, asiakkaiden tunteiden käsittely, kiire ja resurssien puute (Salo, Rantanen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnonen, Baldschun, Väisänen, Mönkkönen & Hämäläinen 2016, 6). On siis erityisen tärkeää kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja hyödyntää työkykyä ylläpitävän toiminnan menetelmiä.

Työhyvinvoinnista voidaan erilaisissa organisaatioissa huolehtia työkykyä ylläpitävän toiminnan menetelmin. Työkykyä ylläpitävästä toiminnasta käytetään lyhennettä tyky-toiminta. Aion tekstissäni käyttää tätä lyhennettä työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan viitaten. Työhyvinvoinnin teoreettisia malleja tyky-toiminnan menetelmin on kehitetty useampia: esimerkiksi Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaot, Ilmarisen & Mankan (2007) työkyvyn talo-malli, Hakasen (2005) työn vaatimusten – työn voimavarojen eli lyhennettynä TV-TV -malli ja Mankan (2006) kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin malli. (Männikkö 2012, 28-35).

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Aineiston kerääminen tapahtuu haastattelujen avulla. Puolistrukturoidun haastattelun avulla saan kerättyä näkemyksiä ja kokemuksia rajoittamatta liikaa haastateltavia, mutta pitäen aiheen rajattuna. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) Haastattelun sekä työntekijöitä, että esimiehiä jokaisesta toimeksiantajani yksiköstä saadakseni kattavan aineiston.

Aineiston litteroin itse peruslitteroinnin sääntöjen mukaisesti. Käyttämäni haastattelukysymykset löytyvät liitteestä.

2 Työhyvinvointi

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa” (Työhyvinvointi, n.d.) Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon liittyy edellä mainittu työ ja sen mielekkyys. Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluu myös hyvä johtaja, turvallisuus, terveys, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi edistää työssä jaksamista ja vähentää sairauspoissaoloja, sekä työn tuottavuus ja siihen sitoutuminen kasvaa. (Kantolahti n.d.) Näin ollen työhyvinvointiin kannattaa kiinnittää työelämässä erityistä huomiota, sillä se edistää niin yksilön ja yhteisön hyvinvointia kuin organisaation tuottavuutta.

2.1 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Työhyvinvointia voidaan tarkastella sekä yksilön, yhteisön että organisaation näkökulmasta. Jokaiseen osa-alueeseen vaikuttaa omat tekijänsä, ja kaikki ovat yhteydessä toisiinsa. Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat hänen oma sosiaalinen pääomansa, terveys ja fyysinen kunto. Sosiaalisella pääomalla työhyvinvoinnin yhteydessä tarkoitetaan sitä, miten yksilö suhtautuu itseensä ja pystyy hyödyntämään työyhteisönsä tukea. Se on luottamusta ja vastavuoroisuutta yksilön sosiaalisessa verkostossa. (Manka 2011, 147-149; Sosiaalinen pääoma 2013.) Lisäksi yksilön terveydentila ja se,

miten hän pitää omasta hyvinvoinnistaan huolta, vaikuttaa kokonaisuuteen. Oma hyvinvointi koostuu fyysisestä kunnosta ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Näihin vaikuttavat henkilökohtaiset ihmissuhteet, sekä harrastukset ja vapaa-ajan aktiviteetit. Ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus. (Karrasch ym. 2015, 56–59.) Lisäksi yksilön työhyvinvoinnin toteutumiseen vaikuttaa itse työ. Työssä olevat vaikuttamismahdollisuudet, kannustearvo ja oppimisen mahdollisuus. (Manka 2011, 139-146.)

Alla olevassa kuvassa on Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007) kokoama kuvio työhyvinvoinnin tekijöistä. Kuviosta tulisi saada selville, kuinka työhyvinvointi ei ole vain yhden tekijän summa vaan organisaation ja työntekijän positiivista vuorovaikutusta, joka johtaa työhyvinvointiin. Vastuu työhyvinvoinnista on hyvässä johtamisessa, mutta myös työyhteisön jäsenellä omasta työhyvinvoinnistaan. Tämän toteutuakseen vaaditaan organisaatiolta strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi eli mahdollista työkykyä ylläpitävää toimintaa ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Avoin vuorovaikutus ja jatkuva kehittäminen organisaatiossa, työyhteisössä ja jokaisella työyhteisön jäsenellä mahdollistaa hyvinvovan työympäristön.



1. Kuvio: Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7)

Työyhteisön näkökulmasta tärkeimpiä tekijöitä ovat avoin vuorovaikutus eli työntekijöiden työyhteisötaidot, ryhmän toimivuus ja yhteiset selkeät pelisäännöt. Yhteisöllisyyden on havaittu tukevan koko työyhteisön terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. (Manka 2011, 115.) Hyvät työyhteisötaidot vaativat jokaiselta yksilöltä tiettyjä ominaisuuksia ja toimintaperiaatteita. Näitä ovat muun muassa luottamus ja avoimuus, positiivinen palautteenanto, reiluus, suvaitsevaisuus ja puheeksi ottamisen rohkeus. (Manka 2011, 121-123; Rauramo 2012, 104-106.) Lisäksi esimies ja hänen työotteensa vaikuttavat työviihtyvyyteen. Mankan (2011) mukaan osallistava ja kannustava johtaja on yksi ainesosa työn iloon.

Työhyvinvointi organisaatiotasolla vaatii: ”järjestelmällistä johtamista, strategista suunnittelua, toimia henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia” (Manka 2011, 80). Organisaatiotasolla vaikuttaminen antaa

paremmat mahdollisuudet työyhteisölle menestyä ja yksilöille voida hyvin. Hyvinvointi on kuitenkin monen asian summa ja organisaatiossa voidaan kokea työympäristö hyvin eri näkökulmista. Tärkeintä Mankan (2011) mukaan on organisaation näkökulmasta pitää tietyt piirteet toiminnan tavoitteena: joustava rakenne, jatkuva kehittyminen, toimiva toimintaympäristö, sekä tavoitteellisuus eli selkeä visio, siitä mihin tähdätään ja strateginen toimintasuunnitelma, kuinka saavuttaa määränpää.

Lainsäädäntö luo myös oman pohjansa työhyvinvoinnin toteutumiseksi. Lakiin pohjaava työterveyshuolto sisältää nykyään fyysisen puolen lisäksi psyykkisen terveydenhuollon ja työntekijän oikeuden pyytää arviointia omasta työn kuormittavuudestaan. Laissa korostetaan työpaikkaselvitystoimintaa, työkyvyn edistämistä ja varhaiskuntoutusta. (Lindström & Leppänen 2002, 25; Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12 §; Työturvallisuuslaki 738/2002, 25 §.)

2.2 Työhyvinvointimalleja

Olen valinnut kaksi työhyvinvoinnin teoreettista mallia, jotka pyrin seuraavaksi esittelemään tiiviisti. Työhyvinvoinnin teoreettisten mallien on tarkoitus luoda viitekehys työhyvinvoinnin ilmiölle ja helpottaa sen tutkimista, arviointia sekä kehittämistä. Tarkasteluun olen valinnut kaksi mallia, jotka molemmat lähestyvät aihetta hieman eri näkökulmista. Malleista löytyy työhyvinvoinnin myötä myös kehys työkykyä ylläpitävän toiminnan tutkimiselle ja kehittämiselle. Esittelen tässä luvussa työhyvinvoinnin mallin ja seuraavassa luvussa työkykymallin.

2.2.1 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramon (2004) kehittämä työhyvinvoinnin portaat malli perustuu Maslow:n (1998) tarvehierarkian motivaatioteoriaan. Teorian mukaan tarpeet tulee tyydyttää hierarkisessa järjestyksessä, jolloin pyramidin pohjalla olevat psyko-fysiologiset tarpeet tulee tyydyttää päästäkseen seuraavalle tasolle ja järjestyksessä korkeimmalle tasolle eli itsensä toteuttamiseen motivaatioon. Rauramon (2004) mallissa toteutetaan samaa ideologiaa, jossa alimmalla portaalla on yksilön perustarpeet ja ylimmällä itsensä toteuttamisen tarve. Mallin mukaan kaikkien portaiden tarpeet täytettynä yksilö voi hyvin työssään ja organisaatiolla on mahdollisuus taloudellisesti menestyä. Tavoitteena on päästä ylimmälle portaalle, jolloin työyhteisö voi toimia avoimessa vuorovaikutuksessa ja luovasti. Prosessissa ylimmälle portaalle jokainen taso arvioidaan ja löydetään niin sanotut ongelmakohdat, joita tulisi kehittää. (Rauramo 2004, 9-10, 39-40.)



2. Kuvio: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004)

Ensimmäisellä eli alimmalla portaalla on yksilön psyko-fysiologiset tarpeet. Työhyvinvoinnin yhteydessä näitä tarpeita voidaan tarkastella organisaation ja yksilön näkökulmasta. Organisaation näkökulmasta voidaan vaikuttaa työpaikkaruokailuun, työterveyshuoltoon ja työn kuormitukseen. Yksilön tulee kiinnittää huomiota omiin elintapoihinsa: saako hän riittävää ja laadukasta ravintoa, lepoa ja liikuntaa, sekä työterveyshuollon kanssa sairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon voidaan kiinnittää huomiota. Yksilölle sopiva työ jättää aikaa ja energiaa virikkeiseen vapaa-aikaan. (Rauramo 2004; Männikkö 2012) Toinen työhyvinvoinnin porras on turvallisuuden tarve, joka sisältää työolot ja työsuhteen sekä turvalliset ja ergonomiset työ- ja toimintatavat. Yksilön työhyvinvoinnille on tärkeää työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö. Työyhteisön tulee olla oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen turvallisuuden tarpeen täyttyäkseen. (Rauramo 2012, 14, 69, 86.)

Kolmas työhyvinvoinnin porras on liittymisen tarve, johon vaikuttaa työyhteisö, milaista johtamista organisaatiossa on ja yksilön sosiaaliset verkostot. Työntekijänä voi tarkastella omaa joustavuuttaan, erilaisuuden hyväksymistä ja kehitysmyönteisyyttä. Liittymisen tarpeen täyttymiseen voidaan puuttua yhteishenkeä tukevin toimin, huolehtimalla henkilöstöstä ja tuloksesta sekä yhteistyön sujuvuuden tarkastelemisella. Neljäs porras on arvostuksen tarve, johon liitetään monta asiaa: organisaation arvot, toiminta, talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut ja työntekijän aktiivisuus työssä. Organisaatiolla tulisi olla eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva tavoite, visio, strategia sekä oikeudenmukainen palkka ja palkitsemiskäytäntöjä. Tärkeää on toiminnan jatkuva arviointi ja kehittäminen. (Rauramo 2004, 40; Rauramo 2012, 130, 137; Männikkö 28, 30.) Kolmannen ja neljännen portaan kehittämiseen ja ylläpitämiseen voidaan mielestäni käyttää työkykyä ylläpitäviä menetelmiä kuten kehityskeskustelut ja erilaiset tempaukset tai tapahtumat, jotka parantavat työyhteisön ryhmäkoheesiota.

Viimeinen porras eli ylin porras on itsensä toteuttaminen kuten Maslow:nkin (1998) motivaatioteoriassa. Tällä portaalla organisaation tulisi olla kehittyvä ja oppiva, uutta

tietoa tuottava ja hyödyntävä. Yksilön yltääkseen viidennelle portaalle tulee työn olla hänelle mielekästä ja antaa tarpeeksi vapautta mahdollistaakseen luovuuden. Oma työ tulee hallita ja osaamistaan ylläpitää sekä kehittää. Viidennellä portaalla kaikkien tarpeiden täytyttyä tulisi käsillä olla tuottava organisaatio, toimiva työyhteisö ja hyvinvoivia yksilöitä. (Männikkö 2012, 28, 30.)

3 Työkykyä ylläpitävä toiminta

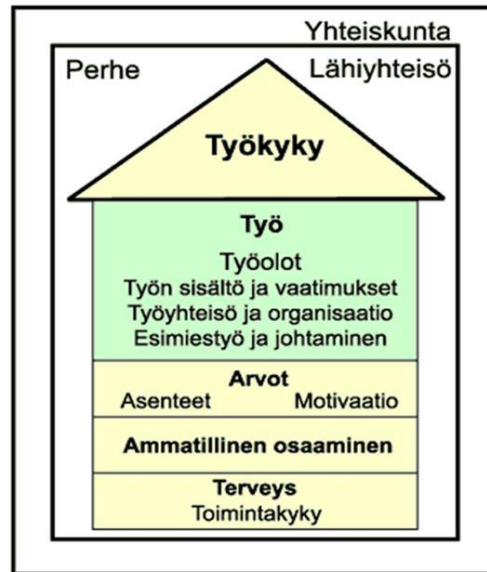
Työkykyä edistävä tai ylläpitävä eli tyky-toiminta on Suomessa kehittynyt omaksi työotteekseen 80-luvulla, tavoitteenaan henkilöstön hyvinvointi. Tyky-toimintaan panostettaessa kokonaisvaltaisesti se tuottaa parempaa työkykyä ja sitä kautta hyvinvointia, tuottavuutta ja laatua. (Rissa 1998, 3.) Leppäsen, Elon, Ilmarisen ja Alangon (2001, 8-9) mukaan Mäkitalo ja Launis (1998) jakavat tyky-toiminnan nelikenttään, jossa muuttujat ovat yksilö ja työyhteisö toimintaa suuntavana tekijöinä, sekä työhön liittyvät ja liittymättömät tekijät. Mäkitalon ja Launoksen (1998) mukaan suurin osa tyky-toiminnasta tapahtuu yksilöön suuntautuvassa työhön liittymättömässä kentässä. Tällaiseen tyky-toimintaan voidaan laskea erilaiset liikunnalliset harjoitukset, lääketieteellinen hoito ja yksilöterapiat. Työhön liittyvää yksilökeskeistä tyky-toimintaa ovat esimerkiksi koulutukset. 2000-luvun alkupuolella työyhteisön itse itsensä kehittäminen astui myöskin yhdeksi työkykyä ylläpitävän toiminnan lähestymistavaksi. (Leppänen ym. 2001, 8-9.)

Ahosen (2002, 11) mukaan suomalainen tyky-malli pitää työkykyä edistävinä tekijöinä terveyttä, työympäristöä, työyhteisöä ja työntekijän osaamista. Näihin kaikkiin on kehitetty edistämistapoja. Terveyttä voidaan huoltaa ennaltaehkäisevällä työterveyshuollolla, kuntoutuksella ja terveiden elämäntapojen edistämisellä. Työympäristöön vaikutetaan työturvallisuusriskien hallinnalla sekä ergonomisilla ja työhygieeni-

sillä toimenpiteillä. Työyhteisön toimivuuteen pyritään vaikuttamaan johtamismenetelmien kehittämisellä, tiimityöllä ja työn organisoinnilla. Yksilön kompetensseihin voidaan vaikuttaa rekrytoitaessa, perehdyttäessä, erilaisilla lisäkoulutuksilla ja työnkierrolla.

3.1 Työkyky talomalli

Työkyvyn talomalli on kehitetty työterveydenhyvinvointi laitoksella 1990-luvulla tehtyihin tutkimuksiin sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämishankkeisiin. Talon ydin on ajatus työkyvystä yksilön voimavarojen ja työn kuormituksen tasapainona. Talon perusteet eli alimmat kerrokset ovat yksilön omia henkilökohtaisia voimavaroja. Fyysinen ja psyykinen terveys sekä toimintakyky, johon voidaan vaikuttaa tasapainoisilla elintavoilla. Ammatillinen osaaminen on talon toinen kerros, osaamisen ylläpitäminen ja koulutukset ovat keinoja pitää osaamista yllä. Kolmas kerros koostuu yksilön asenteista ja arvoista, jotka vaikuttavat myös siihen, kuinka työhön suhtaudutaan ja miten töitä tehdään. Neljäs kerros eli niin sanottu työkerros on työn puitteita, kuten työolot, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio, esimiestyö ja johtaminen. Työoloihin, sisältöön ja vaatimuksiin voi työorganisaatio pitkälti vaikuttaa ja niitä tulisi jatkuvasti arvioida ja pitää yllä työntekijöiden hyvinvointia ajatellen. Lisäksi organisaation toimintatavat, arvot ja johtamisen menetelmät vaikuttavat työn viihtyvyyteen. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 23-24.)



3. Kuvio: Työkyvyn talomalli (Gould ym. 2006, 211)

Talon ulkopuolella vaikuttavat lähiympäristö ja läheiset. Lähiympäristöllä organisaation näkökulmasta tarkoitetaan muun muassa tukioorganisaatioita kuten työterveyshuolto ja työsuojelu. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa läheisten, perheen ja ystävien tuki tai sen puute. Viimeisenä talon ulkopuolella vaikuttajana on yhteiskunta. Yhteiskunnan sosiaali-, terveys- ja työpolitiikka sekä yhteiskunnan tarjoamat palvelut muodostavat työkykyyn viimeisenä vaikuttavan tekijän. (Gould ym. 2006, 23-24.)

4 Sosiaaliala ja sosiaalityö

Tutkimukseni kohderyhmänä on Puron työntekijät ja esimiehet. He toimivat lastensuojelun ja nuorisopsykiatrian kentällä, joiden kattokäsite on sosiaalityö. Avaamalla kattokäsitteistöä on helpompi sijoittaa työkenttä kokonaisuuteen. Sosiaaliala laajalaisena käsitteenä on haastava työkenttä henkisen kuormittavuutensa takia. Nuorisopsykiatrinen lastensuojelutyö tuo työhön erityiset haasteensa, mutta erityisyyden

havainnollistamiseksi avaan sosiaalityön lähtökohtia. Tutkimuksen kohteenani toimii siis sosiaalialan työntekijät ja heidän työhyvinvointinsa. Millaisia työ-toiminnan menetelmiä hyödynnetään heidän työhyvinvointinsa saavuttamiseksi. Käsitteistöä on siis olennaista ymmärtää, jotta tutkimukseni kohderyhmän ympäristö tulee tutuksi.

4.1 Sosiaalityö teoriassa

Sosiaalityö on ammatillista toimintaa sekä tieteenala, joita yhdistää pyrkimys ihmisten ja heidän yhteisöjensä hyvinvoinnin edistämiseen. Myönteisen muutoksen aikaansaamiseksi sekä ihmisten kohtaamien ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi sosiaalityössä työskennellään moniammatillisesti yhteistyössä ihmisten, heidän perheidensä, yhteisöjen sekä erilaisten verkostojen kanssa niin yksilö-, yhteisö- kuin yhteiskuntarakenteiden tasolla. Sosiaalityössä yhdistyy samoin kuin, missä tahansa asiantuntijuudessa käytännön ymmärrys ja tieteellinen teoria. (Sosiaalityö, n.d.)

Sosiaalityön tieto perustuu eri tiedon lajeihin, joita Raunio mainitsee viisi. Sosiaalityön teoreettinen tieto koostuu eri käsitteistä, malleista ja viitekehyksistä, jotka selittävät ympärillä olevaa maailmaa. Empiirinen tieto on tutkimustietoa, jonka avulla dokumentoida ja kuvata kokemuksia sekä selittää ilmiöitä. Menettelytapatieto liittyy sosiaalityön lakisääteiseen ja organisatoriseen ympäristöön. Henkilökohtainen tieto on hiljaista tietoa, joka on intuitiota, kulttuurista tietoa ja niin sanottua arkiajattelua (common sense). Käytännön viisaus on tietoa, jota saadaan kokemuksen kautta, mikä on yhtä olennaista kuin ammattilaisen teoria tieto. (Raunio 2008, 121-122.)

Sosiaalityössä asiakas on oman elämänsä asiantuntija ja hänen kokemustietonsa on yhtä arvokasta kuin ammattilaisen asiantuntijuus. Horisontaalinen asiantuntijuus arvottaa jokaisen osapuolen tarjoaman tiedon, kuitenkin jättäen työntekijälle vastuun asiakkaan tilanteesta tapahtuvasta muutoksesta. (Raunio 2008, 165-166.)

4.2 Sosiaalityö käytännössä

Sosiaalityön toimintatapoja voidaan tarkastella eri näkökulmista, työ voi olla byrokratia-, palvelu- tai psykososiaalista työtä. Työ ei kuitenkaan ole sidonnaista toimipisteeseen. Byrokratiatyö mielletään etuuksien myöntämisenä ja pakkotoimina, palvelutyö on ohjausta ja neuvontaa, psykososiaalinen työ määritellään terapeuttiseksi keskusteluksi. Jokaista sosiaalityön toimintatapaa voidaan toteuttaa niin aikuissosiaalityössä, palveluohjauksessa, sekä muissa sosiaalipalveluissa. (Raunio, 2008. 169, 170.)

Sosiaalityötä tehdään kolmella eri sektorilla: yksityinen, julkinen ja kolmas. Julkisen sektorin töitä ovat kaikki kuntien ja valtion palveluksessa tehty työ. Yksityinen sektori pitää sisällään yrityspohjaiset toimijat ja kolmas sektori viittaa järjestötoimintaan. (Mitä sosiaalityö on, 2008.) Jokainen sektori toimii yhteisten arvojen ja eettisten ohjeiden mukaisesti. Lainsäädännöllisesti sosiaalityötä valvoo mm. Suomen perustuslaki (731/1999), yhdenvertaisuuslaki(1325/2014), sosiaalihuoltolaki (1301/2014) ja laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000).

4.3 Sosiaaliala

Sosiaalialasta puhuttaessa otetaan huomioon sosiaalityöntekijöiden lisäksi monet muut ammatit ja näkökulmat, joita se pitää sisällään. Tarjoamalla ohjaus-, neuvonta-, hoiva-, huolenpito-, kasvatusta- ja kriisipalveluita sosiaalialan ammattilaiset pyrkivät tukea ihmisten elämää ja hyvinvointia. (Sosiaalialan työ, n.d.) Sosiaalialan ammattikuntaan kuuluvat siis sosiaalityöntekijöiden lisäksi esimerkiksi kasvatuksen ammattilaiset, lähihoitajat, erilaiset ohjaajat ja avustajat, sekä terapeutit. Näin ollen myös sosi-

aalialan työkenttiä on laajalti, esimerkiksi lastensuojelu, vanhus- ja nuorisotyö, mielenterveys- ja päihdetyö sekä vammaistyö. Palveluilla on pyritty vastaamaan eri elämäntilanteissa olevien tuen tarpeeseen ja näin turvaamaan yksilön ja yhteisön hyvinvointi. (Sosiaalityö, n.d.)

Työn tarkoitus on taata jokaiselle lainmukainen oikeus ihmisarvoiseen elämään. Suomen perustuslaissa (1999/731, 19§) määritetään, jokaisella olevan oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon. Sosiaalialan työ on lakisääteistä, josta kunnat ovat vastuussa. Kunnan tarjoamia palveluja täydentää yksityisen ja kolmannen sektorin palvelut. Lisäksi sosiaalialalle kuuluu hallinnollisia tehtäviä. Valvira ohjaa aluehallintovirastojen toimintaa, jotka suunnittelevat, ohjaavat ja valvovat sosiaalihuoltoa. (Sosiaalityö, n.d.) Sosiaaliala on laaja käsite, sillä se sisältää monia eri ammatteja ja on kietoutunut moneen eri tieteen alaan kuten sosiaalitiede, sosiologia, kasvatustieteen ja hallintotiede.

4.4 Lastensuojelutyö

Lastensuojelutyö perustuu lapsen oikeuksien toteutumiseen. Näitä oikeuksia määritellään Suomen perustuslaissa (1999/731, 6§) ja Suomea sitovissa Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (63/1999) ja YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessa (60/1991). Lastensuojelulain (2007/417, 1§) tarkoituksena on turvata lapsen oikeuksia. Jokaisella lapsella on oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun, sitä tarvittaessa.

Lastensuojelutyöllä tarjotaan lapselle ja perheelle apua ja tukea. Viranomaisten on tarvittaessa tuettava lapsen huoltajia kasvatustehtävässään, tukien lapsen kehitystä, turvallisuutta ja lapsen tarvitsemia kasvuolosuhteita. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi, että perheelle tehdään asiakassuunnitelma ja järjestetään avohuollon tukitoimia. Lastensuojelutyöhön kuuluu avohuollon tukitoimen lisäksi sijais- ja jälkihuolto, sekä

kiireelliset sijoitukset ja huostaanotto. Viranomaistoiminnan lisäksi myös muut lasten ja perheiden kanssa työskentelevien ammattilaisten ja toimijoiden yhteistyö luetaan lastensuojeluksi. Ammattilaiset tekevät työtä yhdessä lapsen, perheen ja lapsen verkoston kanssa. Kaikissa työn muodoissa lapsen osallisuus ja vaikuttamismahdollisuus ovat keskiössä. Perustana työlle on lapsen edun asettaminen etusijalle. (Lastensuojelutyötä ohjaavat periaatteet, n.d.; Lastensuojelutyö, n.d.; Mitä teemme, n.d.)

4.4.1 Lastensuojelun palvelut

Käytännön tasolla lastensuojelun palvelujärjestelmä on laaja kokonaisuus. Lastensuojelulaissa (2007/417, 8§) määritetään, että kunnan tulee huolehtia sosiaali- ja terveydenhuollosta, opetustoimista ja muista lapsille, nuorille ja lapsiperheille tarkoitetuista palveluista. Jokaisen palvelun tulee tukea ja lapsia ja vanhempia edistää heidän hyvinvointiaan ja jokainen ammattilainen on vastuussa varhaisesta avun tarjoamisesta muun muassa lastensuojeluilmoituksen tekemisestä. Kokonaisuuteen kuuluu lastensuojelun avohuollon tukitoimet, lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu, sijaishuolto ja huostaanotto, sekä jälkihuolto. (Lastensuojelun palvelujärjestelmä, 2016.)

Työskentely alkaa asiakkaan tilanteen ja tarpeiden kartoittamisella. Asiakkaalle määritellään vastaava sosiaalityöntekijä, joka koordinoi lastensuojelutyötä ja asiakasprosessia. Suurin osa lastensuojelun perhetyöstä kuuluu avohuollon tukitoimiin. Silloin lapselle ja perheelle tehdään yhdessä mahdollisimman pitkälle tähtäävä asiakassuunnitelma. Suunnitelmaa voidaan toteuttaa yhdessä esimerkiksi terveydenhuollon ja lapsen varhaiskasvatuksen tai oppilashuollon kanssa. (Häkälä, Hänninen, Miettinen, Röppänen ja Viinikainen, 2011.) Lapsen ja perheen tukeminen ja asumisen puutteiden korjaaminen ovat myös avohuollon tukitoimia. Lisäksi on erityistä avohuollon tukitoimintaa eli tehostettua perhetyötä ja perhekuntoutusta. Jos kuitenkin katsotaan, ettei avohuollon tukitoimet riitä, voidaan sijaishuoltoja huostaanotto katsoa lapsen edun mukaiseksi. Sijaishuolto tarkoittaa, että lapsen kasvatus ja hoito järjestetään

kodin ulkopuolella. Järjestely ei yleensä ole pysyvää ja tilannetta tulisi jatkuvasti arvioida, sekä vanhempia tukea oman asiakassuunnitelmansa mukaisesti. Huostaanottoa on kuitenkin jatkettava niin kauan, kun se on lapsen edun mukaista ja vakiinnutettava tarvittaessa. Sijaishuollon jälkeen lapsi tai nuori voi pitkään olla tuen tarpeessa, jolloin hänelle on tarjottava jälkihuoltoa. Jälkihuoltoa on esimerkiksi talouden tukeminen, arjenhallinnan tukeminen ja erilaiset vertaistukiryhmät. (Lastensuojelun käsikirja, 2016.)

4.5 Nuorisopsykiatrinen työ

Nuorisopsykiatrinen työ on nuoriin ja nuoriin aikuisiin kohdistuvaa psykiatrista työtä, mielenterveyden kehitykseen ja häiriöihin sekä niiden erityisiin piirteisiin liittyvää työtä nimensä mukaisesti. Nuoruusikä voidaan määritellä lapsuudesta aikuisuuteen siirtymisen kehitysvaihetta. Nuorisopsykiatriassa on piirteitä lapsuuden- ja aikuisiän häiriöistä. Häiriöitä, joita nuorilla esiintyy ovat esimerkiksi käytös-, ahdistuneisuus-, päihde- ja masennushäiriöt. (Lönngqvist, Partonen, Marttunen, Henriksson & Heikkinen 2001, 148.)

Hamiltonin (2008) mukaan nuorisopsykiatrinen työ tulisi lähestyä kolmesta eri näkökulmasta samanaikaisesti. Nämä kolme näkökulmaa ovat nuoren yksilölliset piirteet, perhe lähtökohdat ja yhteisön tai yhteiskunnalliset mahdollisuudet. Yksilöllisillä piirteillä tarkoitetaan muun muassa nuoren minäkuvaansa ja temperamenttipiirteitään, perhe lähtökohdat eli esimerkiksi kuinka osallisia perheen jäsenet ovat ja ovat olleet nuoren elämään sekä nuoren odotukset ja yhteenkuuluvuuden tunne. Yhteisön tai yhteiskunnan ojentamilla mahdollisuuksilla tarkoitetaan ympäristötekijöitä kuten koulu, naapurusto ja sosiaaliset verkostot. Yksi tärkeimmistä periaatteista on tehdä työtä yhdessä nuoren ja hänen lähipiirinsä kanssa. Työskentelyyn tulisi ottaa mukaan lastensuojelutyöntekijöiden ja perheen lisäksi myös muut nuoren ympärillä olevat tekijät, kuten koulu ja terveydenhuollon ammattilaiset. Muita tärkeitä periaatteita työssä ovat kohtaaminen ja tilanteen arviointi yksilöllisesti, rajaaminen terapeuttisiin

ottein, sitoutuminen pitkäjänteiseen työskentelyyn ja moniammatillisen tiimin yhteistyö läheisten kanssa. (Hamilton 2008, 96-101.)

Lastensuojelun palvelujärjestelmässä huomioidaan myös asiakkaan psyykkiset tarpeet ja vastataan niihin tarvittavalla tavalla. Lisäksi esimerkiksi Hyksin sairaaloiden verkkosivuilla todetaan nuorisopsykiatriassa olevan tavoitteena ”tehokkaalla ja laadukkaalla tavalla tuottaa erikoissairaanhoidon palveluja ja terveyshyötyjä tuloksellisessa yhteistyössä perusterveydenhuollon, yliopiston ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa”. (Nuorisopsykiatria, n.d.) Näin ollen nuorisopsykiatrasta hoitoa tarjotaan lastensuojelun palveluiden lisäksi myös erikoissairaanhoidossa.

5 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni toteutuu kvalitatiivisena tutkimuksena, jonka tarkoituksena on lisätä tietoa työkykyä ylläpitävistä ja edistävästä menetelmistä sekä vahvistaa työkykyä ylläpitävien ja edistävien menetelmien käyttöön ottoa työyhteisöissä. Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata työntekijöiden ja esimiesten näkemyksiä työkykyä ylläpitävistä ja edistävästä menetelmistä nuorisopsykiatrisessa asumiskodissa. Työ-toiminnan tavoite on edistää työhyvinvointia, jonka merkittävyys työelämässä on todennettu niin yksilö, yhteisö kuin organisaatiotasolla. Valmis opinnäytetyöni tullaan esittelemään Puron johdolle lisäten tietoisuutta työkykyä ylläpitämiseen kehitetystä toiminnasta ja sen nykytilanteesta heidän yksiköissään, vahvistaen menetelmien käyttöön ottamista.

Haastatteluilla pyrin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiini:

- Millaisia työkykyä edistäviä menetelmiä työyhteisössä on käytössä

- Millaisia hyötyjä työntekijät ja esimiehet kokevat saaneensa työkykyä edistävien menetelmien käyttämisestä

6 Opinnäytetyön toteuttaminen

6.1 Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy

Puro Oy toimii valtakunnallisen Arjessa toimijan alla. Arjessa on perheiden ja yksilöiden hyvinvointipalveluja tarjoavien yhtiöiden kokonaisuus. Yhtiön laaja palveluverkosto pyrkii tukemaan kattavasti perheiden ja yksilöiden elämää arjessa, siitä yhtiön nimikin. Arjessa palveluliiketoimintojen johto ja palvelut sijoittuvat Etelä-Pohjanmaalle. Arjessa Oy on osa pohjoismaista Humana-konsernia. (Vastuullisesti ja valtakunnallisesti sosiaali- ja hoivapalveluita lähellä ihmistä ja perheen arkea, n.d.)

Puro on nuorisopsykiatrinen asumiskoti, toimien lastensuojelun ja nuorten mielen-terveystyön kentällä. Toiminta perustuu lyhyt- ja pitkäaikaiseen sijaishuoltoon 8-18-vuotiaille nuorille, joita ei voida hoitaa tukipalveluilla tai perhehoidossa. Sijaishuollon lisäksi Purolla on tarjota jälkihuoltoa alle 21-vuotiaille nuorille, sekä tukea nuorille/perheille avohuollon tukipalvelujen muodossa. Purolla on kuusi suomenkielistä ja kaksi ruotsikielistä yksikköä Etelä-Pohjanmaan alueella. Tukiasunnot ja avopalvelut ovat kuitenkin kaikki kaksikielisiä.

Puro tarjoaa lastensuojelun palveluita hyödyntäen psykiatrasta erityisosaamista. Asumisessa pyritään kodinomaisuuteen ja jokainen yksikkö on ympärivuorokautinen, jolloin työntekijä on aina paikalla ja tukena. Työtä tehdään ensisijaisesti yhteistyössä nuoren perheen kanssa ja henkilökunta soveltaa perhekeskeistä ajattelumallia ja perheterapiaa. Toiminnan tavoitteena on, että nuoren kyvyt ja valmius hallita omaa arkeaan kasvaisi. Lisäksi tarkoitus on vahvistaa nuoren osallisuutta häntä koskevaan

päätöksentekoon, yhteisön ja ryhmän jäsenyyteen sekä vastuullisuuteen. Lähtökoh-
tana on tarjota nuorelle fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti turvallinen ympäristö,
sekä kunnioittaa nuoren yksilöllisyyttä ja tarjota säännöllinen elämänrytmi mielek-
käällä tekemisellä höystettynä. Nuoren kasvua ja kehitystä tuetaan avoimen ja luot-
tamuksellisen ilmapiirin avuin. (Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro – Parempi tule-
vaisuus nyt!, n.d.)

6.2 Haastattelu aineiston hankintatapana

Haastattelutapoja on monia. Yksi tapa jaotella on järjestelmällisyyden avulla. Strukturoitu haastattelu on järjestelmällinen ja siinä usein käytetään valmiiksi laadittua kyselylomaketta vastausvaihtoehtoineen. Vapaampi haastattelu tyyli voi olla esimerkiksi teemahaastattelu, jolloin vuorovaikutus tilanteelle on ennalta määritelty vain teemat ja ehkä apukysymyksiä, mutta haastateltavalle annetaan vapaat kädet vastauksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelu on vuorovaikutusta ja siinä piilee omat haasteensa validiteettiin ja tutkimustilanteiden yhdenmukaisuuteen liittyen. Haastattelun hyvänä puolena nähdään se, kuinka haastattelijalla on mahdollisuus vaikuttaa tilanteeseen, selventää kysymyksiä, oikoa väärinkäsityksiä ja haastatteliija pystyy samalla havainnoimaan haastateltavaa. Haasteiksi nousee se, kuinka paljon haastatteliija omalla käytöksellään vaikuttaa tutkimustuloksiin, vuorovaikutuksessa tapahtuvat myötäilyt ja äänensävyt voivat helposti ohjailla saatuja vastauksia. (Jyrinki 1977, 11-15)

Haastattelumenetelmäksi olen valinnut puolistrukturoidun haastattelun, sillä se vastaa tutkimukseni tarpeeseen. Puolistrukturoidun haastattelun avulla saan kerättyä näkemyksiä ja kokemuksia rajoittamatta liikaa haastateltavia, mutta pitäen aiheen rajattuna. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tätä menetelmää käytetään silloin, kun halutaan tietoa tietyistä asioista. Haastateltaville ei haluta eikä ole

tarpeellista antaa suuria vapauksia haastattelutilanteessa, mutta haastateltavaa ei haluta ohjailla valmiilla vastausvaihtoehdoilla. Puolistrukturoitu haastattelu asettuu strukturoidun ja avoimen haastattelun väliin. Ajatuksena on, että haastattelijalla on valmiiksi valitut tarkat kysymykset, joihin hän hakee haastateltavilta vastausta. Kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset, mutta vastauksia ei ohjailla esimerkiksi vastausvaihtoehdoilla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelu on yksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen aineistokeruu menetelmä. Laadullisen tutkimuksen piirteisiin kuuluu muun muassa hypoteesittomuus, kerronnallisuus ja aineistolähtöisyys, kuitenkin hyödyntäen olemassa olevaa teoriaa. Kvalitatiivista lähestymistapaa käytetään tutkittaessa ihmistä ja hänen elämäänsä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

6.3 Aineiston hankinta käytännössä

Aineistona opinnäytetyölleni toimii haastattelut, jotka suoritan nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puron kahdeksassa yksikössä, sekä muu tiedonhankinta, jota olen tehnyt teoreettisen viitekehyksen rakentamiseen. Haastattelun kahdeksasta yksiköstä kolmea-neljää työntekijää, sekä yksiköiden esimiehiä. Haastateltavat määräytyivät sen mukaan, milloin kullakin yksiköllä on aikaa haastatteluihin, kriteerinä myös suomenkielentaito ja vapaaehtoisuus. Otos määräytyi omien tavoitteideni ja toimeksiantajan hyödyn perusteella. Toimeksiantaja toivoi kartoituksen yltävän kaikkiin yksiköihinsä, jotta he saisivat kokonaiskuvan tilanteestaan, sekä näkevät tuloksissa mahdolliset eroavaisuudet.

Haastattelukysymykset eivät ole haastateltaville näkyvissä haastattelutilanteessa. Ensimmäinen kysymys on ainoa taustatekijöitä kartoittava, johon päädyimme toimeksiantajan kanssa yhdessä. Muut taustatekijät kuten ikä ja sukupuoli eivät ole olennaisia. Toisen kysymyksen on tarkoitus kartoittaa työntekijän tietoisuutta

työyhteisössään olevista tyky-toiminnan menetelmistä, sillä on mahdollista, että menetelmiä on, mutta työntekijä ei joko miellä niitä käsitteen määritelmään tai ole tietoinen niiden olemassa olost. Tarkoituksena oli avata käsitettä ja kertoa haastateltavalle, mitä kaikkea käsitteeseen kuuluu. Uudestaan kysyttäessä, haastateltavalla on parempi käsitys kysymyksestä ja käsitteestä, jolloin vastaukseen saattaa löytyä lisättävää. Kolmas kysymys liittyy työntekijän kokemukseen tyky-toiminnasta. Kysymysruntoni kysymyksessä nr. 3 oleviin adjektiiveihin ”riittävä ja hyödyllinen” vastaa toimeksiantajan tarpeeseen. Viimeinen kysymys on jatkokysymys edelliseen ja tarkoitus on ikään kuin kääntää kysymys. Samalla haastateltavalta voi löytyä täydennettävää työyhteisönsä ja tyky-toiminnan tarpeisiin liittyen.

Tavoitteenani on kuvata työkykyä vahvistavia menetelmiä keräämäni aineiston avulla. Kohderyhmänäni ovat työntekijät ja esimiehet, keiden koulutustausta voi vaihdella. He kuitenkin kaikki toimivat sosiaalialalla ja tarkemmin lastensuojelun ja nuorisopsykiatrian työkentällä.

6.4 Aineiston analyysi

Aineiston haastattelut on kerätty keväällä 2019. Jokainen haastattelu on nauhoitettu ja sen jälkeen litteroitu eli puhtaaksi kirjoitettu. Litteroinnissa olen käyttänyt peruslitteroinnin sääntöjä, jolloin nauhoitettu puhe on muutettu tekstin muotoon lähes sanasta sanaan, jättäen vain täytesanat tekstistä pois. Aineisto on kokonaisuudessaan puhtaaksikirjoitettu, mutta lopulliseen opinnäytetyöhön olen analysoinut keskeistä sisältöä ja valinnut otteita, jotka mielestäni kertoo keskeisestä sisällöstä.

Sisällön analyysi on laadullisen tutkimuksen menetelmä. Laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan ilmiötä kokonaisvaltaisesti. (Järvenpää 2006, 4-6, 21-25.) Tutkimukseni

kysymykset ovat laadullisia, sillä ne pyrkivät ymmärtämään työkykyä ylläpitävää toimintaa kokonaisvaltaisesti. Olen valinnut omaksi analyysin menetelmäksi sisällön analyysin, sillä se vastaa parhaiten asettamieni tutkimuskysymysten tarpeisiin.

Sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti aineisto pilkotaan pienempiin osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudenlaiseksi kokonaisuudeksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Noudattaen näitä periaatteita opinnäytetyön aineisto on jaettu aiheittain omien otsikoiden alle. Otsikot ovat teoreettisesta viitekehyksestä kootut teemat, joiden avulla aineisto on käsitelty. Analyysia varten aineisto on kerätty taulukkoon, jossa ylhäällä näkyy teemat ja sivulla yksiköt.

	Terveys; terveydenhuolto, ruoka, liikunta, lepo	Osaaminen; koulutukset, palaute, kehityskeskustelut, työnohjaus	Työyhteisö; tiimit, johtaminen, yhteisöllisyys, organisaation me-henki	Työympäristö; ergonomia, työjärjestelyt, työn vaatimukset	Arvot; asenteet, tavoitteet, motivaatio, palkitseminen/kannustaminen
Yksikkö1					
Työntekijät	"siis toi ruokapuoliki, kylhä täällä on mahdollisuus syödä terveellisesti." 1v.k.	"yksilötyönohjaus sillä päästäs hyviin tuloksiin." 4v.k.	Tiimipäivät lisää yhteisöllisyyttä.		Tykysetelit ja tykyillat.
Esimies	"Työterveyspalveluthan meil on oikeesti tosi tosi hyvät ja ne on oikeesti laadukkaat ja vakuutukset on hyvät ja saa syödä töissä ja saa syödä	"Meil on järjetön määrä niitä koulutuksia" 4/11v.k.	Tiimit on joka listalla.	"työvuorolistoihin saa tosi paljon vaikuttaa, ihan valtavasti itte, että niitä kyllä räätälöidään, koska meil on	Smartum setelit ja yksikön omat, talon yhteiset ja Puron yhteiset tykyillat olleet tykättyjä.
Yksikkö2					
Työntekijät	piilotykyä" nuorten kanssa liikkeessa. Työterveyshuolto, "meillä on ihan hyvä työterveys" 10v.k. Vire-sovellus.	"Työnohjaus on aivan liian vähäistä, että tarvis henkilökohtasta työnohjausta. "10v.k. Kehityskeskustelut kaksi kertaa vuodessa.	"suurin työhyvinvointia lisäävä on se, että meillä on tosi hyvä tiimi täällä. Tosi hyvät työkaverit ja yksikönjohtaja istuu tos ovi auki.." 2,5v.k.	"Työvuorosunnittelu, siinä kyllä otetaan yksilöllisiä tarpeita huomioon" 10v.k.	"omat firman sisäiset hyvinvointi illat tai muut aktiviteetit, missä vietetään aikaa yhdessä. Se lisää sitä työhyvinvointia kyllä." 10v.k.
Esimies		"Sitte on työnohjausta joka toisella tiimikerralla yksikön kesken." 7/11 v.k. Koulutuksia on kattavasti.	Tiimipalaverit vois sanoo melkein kuukausittain.	Työvuorosunnittelussa otetaan huomioon yksilölliset tarpeet ja toiveet.	Smartumit ja tykypäivät, yksikön omat suunnittelee työpari. Tykyillat lisää työyhteisön koheesiota.

1. Taulukko: Analyysitaulukko, esimerkki yksiköt.

Taulukon ylärajan muodostaa käsitteet, joiden avulla aineisto jäsennelty ja järjestetty uudelleen. Taulukon sivulle on eritelty yksiköt aineiston selkiyttämiseksi, jotta tutkimustuloksia voidaan jälkikäteen kohdentaa toimeksiantajan tarpeen mukaisesti. Sisällönanalyysissä aineistoa tutkitaan etsien yhtäläisyyksiä ja eroja. Tekstin sisältöä on tarkoitus kuvailla tiivistäen ja eritellen aineiston sisältöä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Taulukko mahdollistaa tarkastelun eroista ja yhtäläisyyksistä aiheittain.

7 Tutkimustulokset

Suomalaisen tyky-mallin voi karkeasti jakaa neljään osa-alueeseen: terveys, työympäristö, työyhteisö ja työntekijän osaaminen (Ahonen, 2002). Aion käyttää tätä jaottelea analysoidessani litteroituja haastatteluja. Teemojen käsittelyssä käytän teoreettisena viitekehyksenä työhyvinvoinnin portaavat ja työkyvyn talo -malleja.

Aineistossa tuli hyvin esille viitekehyksen mukaiset mallit, niitä yhdistelemällä sain jäsenneltyä kokonaisuutta. Muodostin malleja yhdistelemällä otsikot: terveys, osaaminen, työyhteisö, työympäristö ja arvot, joita hyödyntämällä tarkastelin aineistoa teemoittain. Toimeksiantajan näkökulmasta koin hyödylliseksi erotella työntekijöiden ja esimiehien vastaukset, jotta nähdään kuinka yhdenmukaisia ne ovat toistensa kanssa. Tuloksia esitellessäni erotan vain työvuorolistojen kohdalla esimiesten vastaukset työntekijöiden vastauksista, sillä esimiehet ovat vastuussa työvuorolistojen suunnittelusta, joten lähestyminen on eri näkökulmasta.

7.1 Terveys työkykyä ylläpitävänä tekijänä

Terveyttä tarkastellessa kysymyksessä ovat työntekijöiden perustarpeet kuten ruoka, lepo ja työterveydenhuolto. Rauramon (2004) työhyvinvoinnin portaavat mallissa tätä käsitellään psykologisten tarpeiden portaalla ja työkyvyn talomallissa (Gould ym.

2006) terveys on talon perusta. Haastatteluissa moni työntekijöistä toi esille terveyteen liittyviä tekijöitä, joihin työnantaja antaa tukea.

Työterveydenhuolto tuli jokaisen yksikön kohdalla esille positiivisessa valossa. Työterveydenhuoltona Purossa toimii Vaasassa sijaitsevilla yksiköissä Promedi Oy lääkärikeskus ja Seinäjoella Seimedi Oy. Vastauksista käy ilmi, että työterveydenhuoltoon ollaan tyytyväisiä. Työterveyshuollon lisäksi haastateltavat toivat esille töissä saadun ruokaedun. Yksiköissä tehdään kaikki ateriat itse ja työntekijät saavat syödä työvuorossa, eikä eväitä tarvitse ottaa mukaan.

"Työterveyspalveluthan meil on oikeesti tosi tosi hyvät ja ne on oikeesti laadukkaat ja vakuutukset on hyvät ja saa syödä töissä ja saa syödä vaikka ois erityisruokavalioita ja saa syödä vaikka olisit kasvissyöjä, nii sitte tilaat vaan kaupasta niitä ja saa syödä aamupalaa ja saa tilata aina kaikki uusimmat suklaat ja maistaa niitä ja ei koskaan tarvi tuoda kahvipakettia, ku juot kahvia pannun päivässä." 4/11 v.k.

Liikkumiseen on Purossa myöskin pyritty kannustamaan esimerkiksi Vire-sovelluksen avulla. Vire on Arjessa yhtiön oma sovellus, jossa voi seurata omaa aktiivisuuttaan. Sovelluksessa järjestettiin yksiköiden välinen kilpailu, siitä mikä yksikkö liikkuu eniten. Voittaja yksikössä tarjottiin jokaiselle työntekijälle henkilökohtainen hyvinvointi mitaus. Kolmen päivän ajan heidän eri elintoimintojaan seurattiin, jonka jälkeen tulokset tutkittiin ja kukin sai henkilökohtaisen laajan palautteen. Vire-sovellus tuli neljän eri yksikön haastatteluista esille. Kilpailun voittajayksikössä jokainen haastateltava mainitsi sovelluksen ja kertoi sen kohottaneen kuntoa sekä työyhteisön koheesiota.

"...se tosi paljon vahvisti meitä ja meidän sitä työyhteisöä, sillä että me tosissaa kisattiin ja tsempattiin toisiamme ja kaikki yritti keksii uusii keinoja millä saadaan uusia pisteitä ja muuta. Se oli tosi hauska!" 5 v.k.

"Meil oli ainaki hauskaa ja panostettiin tähän meidän omaan hyvinvointiin siinä 'vire'-kampanjassa" 3,5 v.k.

Vire-sovelluksen tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä liikkumaan ja luoda hyvää yhteishenkeä työyhteisöön. Voittajayksikön haastateltavien lisäksi useimmat eivät maininneet sovellusta lainkaan tai kävi ilmi, ettei se ollut käytössä tai muuten suosittu.

”..meillä on semmonen sovellus, mä ees muista sen nimee. Mä oon kyllä siinä sovelluksessa, vire-sovellus, että sinne saa sitte laittaa, se ei oo mun tietääkseni ainakaa meillä kovin laajasti käytössä.”2.5 v.k.

Sovelluksen lisäksi työntekijöille tarjotaan Smartum liikunta- ja kulttuuriseteleitä, joita moni haastateltava kertoi käyttävänsä kuntosalijäsenyyteen tai elokuvalippuihin. Smartum-setelit mainittiin jokaisen yksikön haastatteluissa ja lähes jokaisen työntekijän haastatteluissa. Tyky-setelit saivat haastatteluissa positiivista palautetta.

”Nii kyllä se oli kiva nyt tammikuulla mennä jumpalle ja maksaa se vaan sillä smartum-kortilla sieltä, eikä sit omalta tililtä.” 7/11 v.k.

”..no sit meil on smartumit käytössä ja niistä kyllä koko henkilöstö tykkää ihan valtavasti.”4/11 v.k.

Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004) toimii tarvehierarkiana, siten ensimmäisen portaat tarpeet tulee täyttyä ennen kuin voi siirtyä seuraavalle. Kattavat työterveys-huollon palvelujen tarkoitus on pitää huolta työntekijöiden terveydentilasta. Vire-sovellus ja tyky-setelit kannustavat työntekijöitä liikkumaan ja pitämään huolta fyysisestä kunnostaan. Terveystenhuolto ja liikunta ovat yhteisiä tekijöitä muodostamassani terveys -teemassa. Näiden lisäksi ruoka on mainittu niin teoreettisessa viitekehyksessä, kuin haastatteluissa. Ruokaetu mahdollistaa terveellisen ja säännöllisen syömisen. Talo-mallissa (Gould ym. 2006) terveyteen voi vaikuttaa tasapainoisilla elämäntavoilla, joihin kuuluu muun muassa liikunta, lepo ja ruoka.

7.2 Työympäristön merkitys työkyvyn ylläpitämisessä

Työhyvinvoinnin portailla (Gould. Ym. 2006) toisena on turvallisuuden tarve, johon kuuluu muun muassa työympäristö, ergonomia ja työjärjestelyt. Työkyvyn talomallissa samankaltaisuuksia on neljännen kerroksen työ -otsikon alla, kuten työolot, työn sisältö ja työn vaatimukset. Näitä yhdistellen olen työympäristö otsikon alle kerännyt haastatteluista sisällön, joka liittyy näihin asioihin.

Työjärjestelyihin olen lukenut työvuorosuunnittelun, jonka jokainen esimies toi esille tärkeänä työkykyä ylläpitävänä tekijänä. Purossa lähiesimiehen tehtäviin kuuluu työvuorosuunnittelu, jossa heillä on apunaan työvuorovelho -ohjelma. Ohjelma jo itsessään varmistaa, että jokainen saa tarvitun määrän vapaapäiviä ja lepo aikaa vuorojen välillä. Esimiehet toivat esille, että pyrkivät kuulemaan työntekijöiden tarpeita ja toiveita suunnitellessaan listoja. Lisäksi riippuen yksikön tarpeista työvuorosuunnittelussa huomioidaan esimerkiksi turvallisuus näkökulmasta, että vuorossa on aina vähintään yksi mies tai että paikalla on hyvä tasapaino konkarien ja noviisien, miesten ja naisten välillä. Työntekijöiden haastatteluista kuuluu tyytyväisyys työvuorolistojen joustavuuteen ja moni toi esille, että vapaa toiveet täyttyvät aina. Työntekijöiden näkemyksissä korostui työvuorolistojen joustavuus ja kuinka tärkeänä se koettiin.

"Työvuorosuunnittelu, siinä kyllä otetaan yksilöllisiä tarpeita huomioon"
10v.k.

"Työnantaja on aika joustava näiden työaikojen suhteen, että se on mulle ainaski tosi tärkeä." 2.5v.k.

"...kuuntelee hyvin miten työntekijät jaksaa ja mitä ne toivoo ja haluaa. Siks mä oon varmaa jääny tänne, ku on ollu nii jostava tuo työaika siinänsä." 8v.k.

Esimiehet puolestaan toivat esille, kuinka työvuorolistojen suunnittelussa heidän osaltaan on tärkeää vapaa-ajan riittävyys, muun elämän sovittaminen ja jaksamisen tärkeys.

"Tietää tän työn kuormittavuuden, niin sitä kautta tehdä ne vuorot semmoseks, että siellä on myös sitä palautumisaikaa jokaisella ja ottaa yksilöllisesti huomioon jokaisen tilanteet." 0.5/3 v.k.

"...et siihen mä yritän satsata aina aika paljon, että vapaa toiveet menee aina läpi. Ja yritän työvuorosuunnittelua kattoo, että se kuormitus ei ois liian suurta." 3.5/7.5v.k.

"...työvuorosuunnittelut, että sillä pyritään, sillä mä pyrin mahdollistamaan sen työntekijän perheen ja työn yhteensovittamisen, että se sopii mahdollisimman hyvin." 2/6 v.k

Työympäristöstä puhuttaessa on tärkeää ottaa huomioon turvallisuus ja osana turvallisuutta on hyvä perehdytys. Turvallisuudesta haastatteluissa oli vaihtelevia mielipiteitä ja yksiköiden välisiä eroja. Jokaisella yksiköllä on turvallisuusvastaava, kenen tehtävänä on muun muassa pitää yksikön turvallisuuskansio ajankohtaisena, ohjeistaa muille mistä löytyy esimerkiksi palosammuttimet ja mihin kokoontua hätätilanteessa. Lisäksi osalla yksiköistä on käytössään valvontakamerat, jotka lisäävät turvallisuutta. Konkreettisten yksiköllä olevien ohjeiden ja varusteiden lisäksi, myös henkilöstömitoitus on osa turvallisuutta. Jokaisessa vuorossa täytyy olla riittävästi työntekijöitä turvaamamassa asiakkaiden asianmukaista hoitoa ja ohjausta. Sosiaali ja Terveysministeriö on määritellyt henkilöstömitoituksen minimin ympärivuorokautisessa hoidossa (Hoitajamitoituksen alarajaa ei lasketa 2016).

"Työturvallisuus asia nousee ehkä mulla päällimmäisenä. Itte ainaki kun naisena työskentelen täällä, et siihen sais kiinnittää enempi huomiota." 7v.k.

"Meillä on turvallisuusvastaava ja meil on, justii esimerkiksi viime viikolla pidettiin tällöinen poistumisharjoitus ja joku vähän kattellut sitä turvallisuuskansiota ja tietääkö kaikki, missä sijaitsee kaikki palosammuttimet sun muut. Että silleen nyt tuntuu, että on ihan hyväks mallis." 2 v.k.

"Työturvallisuus. Sehän on aina se, että kun henkilöstö on tarpeeksi ja semmosta, joka pärjää siinä työssä. Sehän on työturvallisuutta. Ammatitaito, näkemys, semmonen et sul on silmää nähdä asioita ja vaistoo." 15 v.k.

Työhyvinvoinnin portailla (Rauramo 2004) turvallisuuden tarve on omana portaana. Sen merkitys työhyvinvoinnille nähdään mallin mukaan merkittävänä. Turvallisuuden takaaminen työympäristössä onkin haastattelujen mukaan ollut keskustelun kohteena Purossa ja siihen tulee kiinnittää huomiota. Työturvallisuutta on kun työpaikalla fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Työympäristön turvallisuus on yksi osuus työn mielekkyydelle (Turvallinen ja terveellinen työ varmistetaan työsuojelulla n.d.) ja työkyvyn ylläpitämiselle.

Turvallisuuteen liittyy myös perehdytys, joka mahdollistaa työyhteisön yhtenäisen tekemisen. Perehdytyksen sisältö haastattelujen perusteella vaihtelee yksiköittäin. Osa haastateltavista kertoivat perehdytyksen olevan joissain asioissa kattava ja toisissa aiheissa puutteellinen. Osa haastateltavista koki perehdytyksen yksikössään olevan hyvällä mallilla.

”No perehdytys vois kyllä olla parempaa. Että aikalaille moni joutuu ehkä tulemaan tähän riviin tyhjän päälle, että ei ehkä osata neuvoa sitä että.. Että käydään esimerkiks nuoret läpi, et se kyllä osataan, mutta ei ehkä sitte sitä, että mitä siltä uudelta työntekijältä ja sijaiselta odotetaan..” 1 v.k.

”...perehdytyskansio ylipäättään on ihan huipputasoa. Kyllä ku sitä miettii, että ku uusia harjoittelijoita ja työntekijöitä on tullu meille ja ne on käyty perehdytyskansion kanssa läpi, niin ne on ainaki kiitelleet sitä, että nyt on niiku kaikki on kunnossa, ettei oo niin sanotusti mitään epäselvä kohtia. Kaikille on selkeä oma työkuva, mitä pitää tehdä ja mitä odotetaan työvuoron aikana.” 1/1v.k.

Ergonomiasta haastatteluissa ei ollut paljoa, sillä fyysinen ergonomia ei ole samalla tavalla keskittymisen kohde asumisyksiköissä kuten esimerkiksi toimistotyössä. Työ on arjen pyörittämistä ja näyttöpäätetyöhön ei mene tunteja. Ergonomiaa on myöskin kognitiivinen ja organisatorinen ergonomia, mutta tämä ei haastatteluissa tullut esille. Useammassa haastattelussa nousi psyykkinen kuormitus, mutta yhdessä haastattelussa aihe nousi ergonomian yhteydessä. Psyykkinen kuormitus voidaan ajatella osaksi kognitiivista ergonomiaa.

"Työergonomia on mun mielestä hyvällä tasolla" 1/1v.k

" No joo onhan se psyykkinen tai se henkinen paine, mikä tässä työssä on tavallansa, ni se on ehkä se vaativin alue täs, et mitenkä pystyy sitte.. ettei asiat mee kotiin tavallaan. Ja kyllä meillä on semmonen käytäntö, että jos jotain, on joku vaikeempi tilanne tai sellanen et on haastavat nuoret tai et on ollu joku kiinnipitotilanne, ni se käydään sitte siinä hetkessä ku se on ollu niin niitten, jotka on työvuorossa ni semmonen vähä niiku briiffinki tai semmonen, et saa niitä tuntemuksia siinä sitte käydä läpi." 7 v.k.

Työhyvinvoinnin porras-mallin (Rauramo 2004) mukaan ergonomia on osa turvallisuuden tarvetta eli toista porrasta. Ergonomiaan voidaan vaikuttaa monella tapaa, mutta useimmin haastatteluissa ergonomian kohdalla haastateltavat totesivat, ettei heidän työssään fyysiselle ergonomialle tarvitse paljoa antaa ajatusta. Sen sijaan psyykkinen kuormitus tuli esille ja millaisia keinoja sen hallitsemiseen Purossa annetaan. Yllä olevassa haastattelun katkelmassa mainitaan *"briiffinki"*, jolla tarkoitetaan debriefing -menetelmää. Debriefing on menetelmä, jonka avulla puretaan äkillinen trauma tai kriisi tilanne. Tapahtumat käydään paikalla olleiden kanssa tarkasti läpi ja jokaisella on mahdollisuus jakaa kokemuksensa tilanteesta. Tarkoituksena on lieventää psyykkisiä ja fysiologia jälkireaktioita. (Debriefing n.d.) Tämän lisäksi haastateltavat kertoivat yleisesti keskustelun työpaikalla olevan tärkeää tilanteiden purkamiselle.

7.3 Työyhteisö merkitys työkyvyn tukemisessa

Työyhteisöä tarkastellessa olen yhdistellyt Rauramon (2004) mallista kolmannen portaan ja Gould ym. (2006) mallista neljännen kerroksen aiheita. Työhyvinvoinnin portailla kolmas on liittymisen tarve, johon on työkontekstissa sisällytetty esimiestyö, johtaminen, tiimit, ryhmät ja organisaation me-henki. Talomallissa neljäs kerros koostuu monesta työkykyyn välittömästi vaikuttavasta tekijästä, mutta työyhteisöä tarkasteltaessa nostan esille työyhteisön, esimiestyön ja johtamisen. Haastatteluissa nämä aiheet tulivat vaihdellen esille.

Yhtenä työyhteisöä yhtenäistävänä menetelmänä Puron yksiköissä käytetään tiimipalavereita, joiden tarkoituksena on antaa työntekijöille mahdollisuus nostaa esille asioita ja keskustella yhteisistä linjauksista työssä. Moni haastatelluista mainitsi tiimit ja lähes kaikki kokivat palaverit hyödyllisenä, mutta osa haastatelluista kokivat, ettei tiimipalavereita ole riittävän usein.

"...että kyllähän sitä varmaan enemmänki sais olla. Et varsinkaan justii nää tiimipalaverit ja tämmöset viikkopalaverit ja semmonen koko työyhteisön, koko työporukan semmonen ihan tähän työhön liittyvät perus käytännöt ja niitten hiominen ja hitsaaminen." 15 v.k.

"No meille tiimipalaveri on kyllä hyödyks koska meitä on eri koulutuksella, on sairaanhoitaja, on sosionomeja, on lähihoitajia. Nii ni meillä ehkä vähä eri näkemyksiä asioista, mutta tiimipalavereissa on sitte hyvä keskustella niistä ja toivon mukaan päästä siitä yhteisymmärrykseen ja nuoret siitä hyötyy." 2,5v.k.

"Tiimi meillä on aivan liian harvoin. Niistä kärsitään, kun niitä ei ole." 4 v.k.

Työhyvinvoinnin portailla (Rauramo, 2004) liittymisen tarpeeseen on liitetty tiimit ja ryhmät. Tiimit ovatkin keino edistää työyhteisön yhtenäisyyttä ja hyvin toimiva työyhteisö edistää työkykyä.

"kyllä varmaan suurin työhyvinvointia lisäävä on se, että meillä on tosi hyvä tiimi täällä. Tosi hyvät työkaverit ja yksikönjohtaja istuu tos ovi auki, et se ei oo mikään joku kasvoton henkilö tuolla hallinnossa." 2,5v.k.

"Kyä nyt ainaki tällä lyhyellä työkokemuksella, ni kyllä mun mielestä ainaki on. Et saa jutella, jos mieltä painaa joku asia, saa jutella kaikkien kaa niin ohjaajien ku yksikön johtajanki kanssa" 0,5v.k.

Haastatteluissa tuli vaihtelevasti esille työyhteisön keskustelukulttuuri ja esimiehen rooli. Kaikki maininnat olivat positiivisia. On todettu, että kannustava työyhteisö ja avoin keskusteluilmapiiiri vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin (Peltola 2008) ja siten työkykyyn.

7.4 Työntekijöiden saama arvostus ja kannustus

Ammatillinen osaaminen on tyky talomallin (Gould, ym. 2006) toinen kerros ja Rauramon (2004) porrasmallin viides osa eli itsensä toteuttamisen tarve. Itsensä toteuttamisen tarpeeseen kuuluu oman oppimisen ja osaamisen hallinta. Tähän tarpeeseen voi työnantaja vastata esimerkiksi tarjoamalla koulutuksia. Koulutuksien avulla työntekijä voi kehittää ja ylläpitää omaa ammatillista osaamistaan.

"Oon ollu positiivisesti yllättyny koulutuksien määrästä" 0v.k.

"koulutukset, mun mielestä sekin on, että lisäkoulutuksiin on panostettu nyt viimesinä vuosina, nii ne on kans mun mielest semmoset tärkeet. Että saa siitä sitä lisävoimaa siihen työn tekemiseen." 2/6v.k.

Ammatillista osaamista ja kehittymistä voi esimiehen kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa tarkastella, sekä tukea työnohjauksen avulla. Kehityskeskustelussa työntekijällä on mahdollisuus saada palautetta omista vahvuuksista ja keskustella esimiehen kanssa kehitettävistä osa-alueista omassa työssään. Työnohjaus sen sijaan tukee työntekijää tai työyhteisöä haastavissa tilanteissa. Työnohjausta voi olla yksilö- tai ryhmämuotoisesti ja käytännössä toteutua esimerkiksi haastavien tilanteiden läpikäyntinä. Haastatteluissa mainittiin aiheita vaihtelevasti ja kokemukset olivat myöskin yhtä vaihtelevaa.

"...yksilötyönohjaus, sillä päästäis hyviin tuloksiin." 4v.k.

"Kyllä siis ehtottomasti kehityskeskustelu on todella tärkeä osa tätä meidän työtä ja samoin työnohjaus erityisesti." 1/1v.k

"No ehkä sitä työnohjausta vois olla enempi" 7 v.k.

Haastateltavien kokemukset ja näkemykset työnohjauksesta, sekä kehityskeskusteluista vaihtelivat suuresti. Suurimmaksi osaksi menetelmät koettiin merkittävänä työkykyä edistävänä ja ylläpitävänä keinona, mutta vastauksia oli myös janan toisesta päästä. Haastatteluissa oli vastauksia, joiden mukaan tällainen toiminta on täysin turhaa ja työn ohessa oppii, mikä on tarpeen. Yksiköittäin työnohjauksen ja kehityskeskustelujen pitämisen tiheys vaihteli paljon.

Oman ammatillisen osaamisen kehittäminen on osa kumpaakin viitekehyksen mallia. Koulutukset, työnohjaus sekä kehityskeskustelut ovat menetelmiä osaamisen ylläpitämiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Työhyvinvoinnin porras-mallissa (Rauramo 2004) osaaminen on osa viimeistä porrasta, näin ollen omaa osaamista voi kehittää kunhan muut portaikon tarpeet ovat kunnossa. Työkyvyn talo-mallissa osaaminen on myöskin mainittu ja osa kokonaisuutta.

7.5 Arvot & asenteet

Kolmas kerros Gould ym. (2006) talomallissa on arvot, asenteet ja motivaatio. Samaa aiheeseen viittaa Rauramon (2004) neljäs porras eli arvostuksen tarve, jonka alle on mainittu muun muassa kulttuuri, tavoitteet ja palkitseminen. Työntekijöiden asenteisiin ja motivaatioon on Purossa panostettu erilaisin keinoin, luomalla hyvää kulttuuria virkistystoiminnalla, kannustamalla ja palkitsemalla.

Purossa on sairaspoissaoloihin perustuva kannustinraha. Ajatuksena on, että vähiten sairauspoissaoloja saanut yksikkö saa kannustin rahan käytettäväksi tiimin yhteiseen ulkomaanreissuun. Tarkoituksena on motivoida ja kannustaa työntekijöitä olla ottamatta niin sanottuja turhia sairaspoissaoloja ja matkalla edistetään työyhteisön koheesiota eli yhteenkuuluvuutta.

"On se hauska nähä et porukka on et 'hei voitetaankohan me se tänä vuonna' ja et kyllähän niitä saikkuja välillä on, mut silleen et ollaan kuitenki.. Kaikki tommoset on. Ja se et porukka ei oo sillee et 'voi ei, me voitetaan se reissu' vaan 'Jes et pääsee tällä porukalla!'." 0,5/3 v.k.

"...ainahan ei kaikille sairaslomille voi, mutta joillekin voi se kynnys maldtua, se töihin tulemisen kynnys siinä, et jos tietää, et meil on tämmönen.." 0/3 v.k.

Erityisesti kannustin rahan ansiosta ulkomaille päässeet haastateltavat toivat esille kilpailun olemassa olon. Lisäksi moni mainitsi työyhteisön tiiviiden reissun yhteydessä, sillä ulkomaanmatkat ovat useamman päivän kestäviä, jolloin matkaan on mukava lähteä, kun työyhteisö on hyvä.

Useimmille haastatelluista ensimmäisenä mainittu vastaus oli virkistystoiminta, tyköpäivät, -illat ja -reissut. Virkistystoiminnasta haastatelluilla oli hyvää palautetta. Purrossa järjestetään virkistystoimintaa kaikkien yksiköiden kesken ja sen lisäksi jokaisella yksiköllä on omaa keskenään järjestettyä toimintaa. Usein virkistystoimintaan kuuluu päivällä joku liikunnallinen elementti, jonka jälkeen on mahdollisuus illanviettoon. Osa virkistystoiminnasta on yön yli järjestettyä, kuten edellä mainitut matkat.

"Sitte on tömmöstä tykö-toimintaa elikkä on pikkujouluja ja sitte on nää elonkerjuu juhlat. Sitte meillä on oman yksikön kesken on sitte tämmönen tykö-päivä, minne sovitaan sit keskenää. Et me yleensä, välillä vastuu siirtyy sillä laillansa, että pari, työpari, joka sitte kehittää sen mitä tehään ja missä ollaan." 7/11 v.k.

Virkistystoiminta on tärkeää työyhteisön koheesiolle ja kuten haastatteluissa näkyy, työn ulkopuolinen kohtaaminen koetaan tärkeänä työkavereiden kesken. Useampi yksikön johtaja mainitsi, että antaa työntekijöilleen päätösvallan ja järjestelyvastuun virkistystoiminnasta, jolloin se on työntekijöiden toiveiden mukaista. Työntekijät tulevat kuulluksi virkistystoiminnan sisällön suhteen. Rauramon (2004) mallissa palkitseminen on osa neljättä porrasta eli arvostuksen tarvetta. Virkistystoiminnalla työn-

antajalla on mahdollisuus palkita työntekijöitään tehdystä työstä. Haastatteluissa tulikin esille virkistystoiminnan yhteydessä jaettuja kunniamainintoja ja palkintoja, jotka lisäävät arvostuksen kokemusta.

8 Johtopäätökset

Haastatteluista käy ilmi, että kokonaisuudessaan moni asia Puron työkykyä ylläpitävässä ja edistävässä toiminnassa on hyvällä mallilla. Aiheittain tarkasteltuna terveys on Puron yksiköissä huomioitu hyvin. Työnantaja tarjoaa erilaisia keinoja terveyden tukemiseen ja kehittämiseen. Puro tarjoaa lainmukaisesta työterveyshuoltoa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12§), johon haastateltavat olivat tyytyväisiä ja moni koki palvelut erittäin kattaviksi. Purossa muita keinoja terveyden edistämiseen ovat vire-sovellus, smartum -tyky-setelit ja ruokaetu. Ruokaedun esille tuoneet haastateltavat kertoivat muun muassa uusien työntekijöiden usein mainitsevan asian positiivisessa valossa ja kuinka työpaikalla syöminen helpottaa arkea, kun ei tarvitse tehdä eväitä. Haastattelutilanteissa kävi ilmi myös ruokaedun toinen puoli, sen hyöty lastensuojelutyössä, sillä nuorten kanssa yhdessä ruoan laittaminen ja syöminen lisäävät kodin-omaisuutta ja yhteisöllisyyttä. Tyky-setelit tulivat esille lähes jokaisessa haastattelussa, jokainen kertoi käyttävänsä setelit hyödyksi ja olevansa tyytyväinen sen määrään. Vire-sovelluksen käyttö oli vaihtelevaa yksiköittäin, mutta eroja oli myöskin yksiköiden sisäisesti työntekijöiden välillä. Positiivisimmin sovelluksen hyödyn koki voittajayksikön työntekijät. Osa muidenkin yksiköiden työntekijöistä totesi, että sovelluksesta voisi olla hyötyä, jos se olisi paremmin käytössä.

Työyhteisön hyvinvointiin Purossa järjestetään työhön liittyen jokaisessa yksikössä tiimipalavereita, joiden tarkoituksena on yhtenäistää työryhmän työntekoa ja antaa mahdollisuuden tuoda esille niin 'risuja' kuin 'ruusuja' eli haasteita tai kehittämisen

kohteita ja positiivista palautetta. Haastatteluissa tiimit nousivat merkittäväksi tekijäksi työyhteisön hyvinvointiin ja niiden tarve on suuri. Osa työntekijöistä toivoi tiimejä useammin, käytännössä aina kun yksiköön tulee uusia nuoria tai aikuisia. Näin saataisiin ylläpidettyä yhteisiä toimintamalleja ja linjauksia. Esimiehet toivat esille tiimien haasteen työvuorolistojen suunnittelussa, sillä kaikkien olisi tärkeää osallistua tiimipalavereihin, mutta jonkun tulisi aina olla töissä. Sama haaste on työntekijöiden virkistystoimintaa järjestettäessä. Virkistystoiminta oli usein ensimmäinen asia, jonka haastateltava mainitsi. Moni toikin esille, kuinka vapaalla vietetty aika työkavereiden kesken edisti yhteisöllisyyttä ja siten hyvinvointia työpaikalla. Virkistystoimintaan Purossa onkin panostettu, sillä kaikki Puron yksiköt kokoontuvat noin kaksi kertaa vuodessa jonkun aktiviteetin ääreen ja illanviettoon. Sen lisäksi jokainen yksikkö järjestää omia virkistyspäiviä/-iltoja keskimäärin kaksi kertaa vuodessa. Virkistystoimintaan luen myöskin kannustinrahalla tehdyt matkat. Matkalle päässeet haastateltavat kertoivat reissujen edistävän työryhmän koheesiota ja tiivistävän työyhteisöä.

Haastatteluissa työvuorosuunnittelun maininneet olivat tyytyväisiä siihen, kuinka vapaatoiveet toteutuivat käytännössä aina ja esimiehet kokivat tärkeänä huomioida jokaisen työntekijän yksilöllinen elämäntilanne. Tiimien ja virkistystoiminnan aiheuttamasta haasteesta huolimatta työvuorosuunnitteluun oltiin tyytyväisiä. Muuten esimiesten johtotyylistä tai työmenetelmistä ei tullut suurimmassa osassa haastatteluista esille mitään. Harva maininta aiheesta olivat positiivisia ja lähiesimiehen läsnäolo työpaikalla koettiin merkittävänä.

Työntekijöiden osaamisen kehittämiseen Purossa tarjotaan koulutuksia kattavasti. Haastateltavat kertoivat koulutuksia olevan paljon ja niiden lisääntyneen viime vuosina. Yksi haastateltava kuitenkin koki, että osasta nykyisistä koulutuksista ei ole hyötyä ja koulutukset tulisi suunnata paremmin vastaamaan työn tarpeita. Samalla tavalla monessa yksikössä haastateltavat toivat esille, ettei nykyinen työnohjaus vastaa tällä hetkellä työpaikalla olevaan tarpeeseen. Tässä kohtaa yksiköiden välillä on eroja niin työntekijöiden kokemuksissa työnohjauksesta, kuin sen olemassa olostakin. Työn-

ohjausta ei kaikissa yksiköissä haastattelu hetkellä ollut, osassa oli ryhmätyönohjausta muttei yksilötyönohjausta. Työnohjaukseen toivottiin huomiota ja moni koki, että sitä saisi olla lisää niin yksilö- kuin ryhmämuotoisesti. Haastateltujen joukossa oli myös kokemuksia työnohjauksen turhuudesta ja osa koki haastavien tilanteiden purun tärkeimmäksi tapahtumahetkellä ja myöhemmin ”*jauhamisen*” turhaksi. Jokaiselle tulisi kuitenkin antaa mahdollisuus työnohjaukseen omien tarpeidensa mukaisesti. Kokemukseen vaikuttaa myös työnohjaaja. Haastatteluissa tuli esille, että työryhmälle sopivan työnohjaajan löytäminen on haastavaa ja tärkeää, jotta ohjaus vastaisi kysyntään.

Myöskin kokemukset työturvallisuudesta erosivat paljolti yksiköittäin. Osa haastateltavista koki tarvetta työnantajan puolesta kiinnittää enemmän huomiota työturvallisuuteen. Purossa työntekijät käyvät MAPA-koulutuksen eli koulutus aggression hallintaan (Koulutusta aggression hallintaan n.d.), mutta osa haastatelluista toi esille, että kertausta tulisi olla lähes koko ajan, että opitut menetelmät tulisivat selkärangasta aidoissa tilanteissa. Tähän aiheeseen työturvallisuuden tukena koulutusten lisäksi asianmukainen henkilöstömitoitus turvaa yksiköiden arkea ja yksiköillä on käytössä turvanappi, jolla hälytetään lisäapua tarvittaessa. Vain osasta yksiköistä nostettiin esille työturvallisuuden haasteita ja osa yksiköistä olivat tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseensa.

Joitakin yksiköiden välisiä eroja on havaittavissa ja näin ollen kehittämisen kohteet eroavat jossain määrin yksiköittäin. Yhteen vedettynä kehittämisen kohteena ovat työnohjaus, työturvallisuus, kehityskeskustelut ja tiimipalaverien järjestäminen tiheämmin.

Yhteen vedettynä Purossa koettiin hyvänä ja toimivana työterveyshuolto, joustavat työvuorolistat, tiimipalaverit, koulutukset, avoin keskustelukulttuuri työpaikalla, virkistystoiminta, tyky-setelit ja ruokaetu. Haastatteluissa tuli esille kokemukset siitä, että tyky-toimintaan on Purossa viime vuosina panostettu.

8.1 Jatkotutkimustarpeet

Puro voi hyödyntää tutkimustuloksia kehittäessään tyky-toimintaansa.

Haastatteluista saatu palaute on hyödyllistä tietoa, siitä mikä toimii ja mikä ei.

Anonymiteetin säilyttämiseksi en ole eritellyt yksiköiden tuloksia ja erityisesti kehittämistarpeita, mutta toimeksiantajalle se on tärkeää tietoa ja siksi heidän käytössään. Puron halutessa lisää tietoa ja kattavammin tulisi tehdä kyselytutkimus, johon koko Puron henkilökunta vastaisi. Kyselyssä olisi hyvä kysyä kohdennetusti jokaisesta työhyvinvoinnin osa-alueesta ja pyytää kehittämisideoita.

Laajemassa mittakaavassa tyky-toiminnan hyödyllisyydestä ja riittävydestä voisi tehdä tutkimusen sosiaalialalle useampaan yritykseen. Isommalla otoksella tutkimustulokset olisivat luotettavampia. Lisäksi kohdennetut kysymykset helpottaisivat vastaajia tai avoimemman haastattelun avulla voisi löytää paremmin vastauksia laajemmin.

9 Pohdinta

Opinnäytetyöni lähti kiinnostuksesta sosiaalialan työkykyä edistävien ja ylläpitävien menetelmien riittävydestä. Sosiaalialalla tehdään töitä ihmisten ja vaikeidenkin asioiden kanssa, mikä voi olla raskasta työntekijänä vastaanottaa. Alalla puhutaan muun muassa empatiaan liittyen työuupumuksesta. Tutkimukseni kohdentui siihen, kuinka näihin työhyvinvointi tarpeisiin vastataan konkreettisesti. Konkreettisella tasolla työhyvinvointiin on kehitetty tyky- ja tyhy-toimintaa, jolla pyritään vastaamaan työnteki-

jöiden hyvinvoinnin tarpeeseen. Tyky-toiminnasta on olemassa enemmän ja selkeämpää tutkimustietoa kuin tyhy-toiminnasta, siten päädyin käyttämään tyky-toiminnan termiä. Kiinnostukseni kiteytyy tutkimuskysymykseeni: Koetaanko työkykyä ylläpitävä toiminta hyödylliseksi ja riittäväksi? Ajatuksenani on vastaako kehitetyt menetelmät työntekijöiden hyvinvoinnin tarpeeseen ja onko menetelmille tarvetta. Yllä mainittuun tutkimuskysymykseen 33/35 haastatelluista koki tyky-toiminnan hyödylliseksi, vain 2/35 totesivat ettei tyky-toiminta ole hyödyllistä tai tarpeen. Haastatelluista 25/35 kokivat tyky-toiminnan riittäväksi ja 10/35 kokivat kehittämisen tarvetta. Omaan pohdintaani tämä otos antaa ymmärtää, että suurimmalle osalle työhyvinvointiin kehitetty tyky-toiminta on hyödyllistä. Otoksesta yli kolmas osa haastatelluista kokivat, että riittävydessä on parantamisen varaa. Kokemukset riittävydestä eroavat, sillä jokaisella on yksilöllinen tapa käsitellä työstressiä ja toisille kaikki työnantajan tarjoamat keinot ovat toimivia, toisille osa menetelmistä auttaa ja toiset kokevat tarjotut menetelmät täysin turhiksi. Tuloksien mukaan tyky-toimintaa tulisi kuitenkin järjestää, sillä suurin osa saa siitä tarkoitetun hyödyn.

Tutkimuksen tarkoituksena on lisätä tietoa työkykyä ylläpitävistä ja edistävästä menetelmistä sekä vahvistaa työkykyä ylläpitävien ja edistävien menetelmien käyttöön ottoa työyhteisöissä. Haastattelujen aikana todistin monta 'ahaa'-elämystä liittyen käsitteeseen tyky-toiminta ja mitä se pitää sisällään. Varsinkin käsitteen laajuus hämmästytti useampaa työntekijää.

Puron työyhteisöissä olen haastateltavien kohdalla onnistunut lisäämään tietoa tyky-toiminnasta. Kuitenkaan laajamittaisemmin ei ole perusteltua väittää, että tietoisuuden lisääminen tutkimuksen tarkoituksena olisi toteutunut. On huomioitava myös, ettei pelkästään haastateltavien tiedon lisääminen takaa, että koko työyhteisön ymmärrystä tyky-käsitteestä olisi lisätty.

Toisena tarkoituksena on vahvistaa työkykyä ylläpitävien ja edistävien menetelmien käyttöön ottoa, tähän ei kuitenkaan tutkimuksen toteutuksen aikana saa vastausta,

sillä saadut tulokset voivat edistää Puron tyky-toiminnan kehittämistä ja siten menetelmien käyttöön ottoa. On myöskin hyvä tunnistaa, ettei tyky-toiminnan tarjoaminen itsessään varmista sen käyttöön ottamista, kuten vire-sovelluksen kanssa kävi ilmi. Haastatteluista selvisi, ettei sovellus ole laajalti käytössä, vaikka sen olemassa olosta ollaankin tietoisia.

Tavoitteenani on kuvata työkykyä vahvistavia menetelmiä ja kuulla haastateltavia, kuvaten heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan työkykyä ylläpitävistä ja edistävästä menetelmistä. Tuloksissa näkyy Purossa käytetyt työkykyä vahvistavat ja edistävät menetelmät. Lisäksi valituissa haastattelu katkelmissa näkyy työntekijöiden ja esimiesten näkemykset ja kokemukset tyky-toiminnasta. Aineistosta on nostettu tarkoituksella osiota, jossa näkyy kuvaavia sanoja koetusta tyky-toiminnasta. Näin kuvattuna haastateltavien näkemykset tulee parhaiten esille.

9.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisille tutkimuksille on asetettu tietyt eettisyyden ja luotettavuuden reunaehdot, joita ilman tutkimusta ei voida pitää uskottavana. ”Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on tutkimuksen uskottavuuden perusta” (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Suomen tutkimuseettinen neuvottelukunta on listannut keskeisiä periaatteita tutkimuksen tekemiseen kuten rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksen joka vaiheessa. Myöskin avoimuus ja vastuullisuus omaa tutkimusta tehdessä tulisi muistaa. Muita tutkijoita ja tutkimuksia tulee kunnioittaa ja siten asianmukaiset teksti- ja lähdeviittaukset ovat ehdottoman tärkeitä läpi tekstin. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2013.) Näiden käytäntöjen tarkoitus on ehkäistä tieteellistä epärehellisyyttä ja vilppiä, koskien kaikkia tutkimusta harjoittavia organisaatioita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Olen pyrkinyt noudattamaan näitä periaatteita haastatteluita toteuttaessa, aineistoa avatessa ja lopputuloksia raporttoitaessa.

Tämän opinnäytetyön otos on erittäin pieni ja siten, minkäänlaisia yleistyksiä ei ole perusteltua tehdä. Myös Puron sisäisesti otos on pieni, sillä haastattelin jokaisesta yksiköstä kolmea – neljää työntekijää ja yksikönjohtajat, jolloin kokonaismääräksi tuli 35 haastattelua. Lisäksi tulosten luotettavuuteen vaikuttaa oma näkökulmani. Olen pyrkinyt kertomaan objektiivisesti tutkimukseni tulokset ja nostamaan esille olennaimpia tuloksia, mutta tutkijan oma tietoperusta vaikuttaa lähes aina tutkimukseen. Haastattelut olen litteroinut pitäen niissä haastateltavien täytesanatkin, pyrkien rehellisyyteen. Siitä huolimatta, mitä tuloksissa tuo esille on haastattelijan päätös.

Lähteet

- Ahonen, G. 2002. Henkilöstöraportointi, johtaminen ja työssä jaksaminen. Henkilöstövoimavarojen seuranta ja sen hyödyntäminen-tutkimuksen keskeiset havainnot. Työssä jaksamisen ohjelma. Helsinki 2002. Viitattu 18.4.2018.
http://www.imafi.fi/imafi_dokument/HVVSHyhteen veto%20Uusi.pdf
- Debriefing. N.d. Mehiläinen verkkosivut, psykoterapia. Viitattu 15.5.2019.
<https://www.mehilainen.fi/psykoterapia/debriefing>
- Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999.Yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi. Annettu 20.5.1999. Viitattu 18.1.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063#idp446426064>
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvinen, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet, Terveys 2000 -tutkimusten tuloksia. Julkaisijat: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos. Hakapaino Oy, Helsinki 2006. Viitattu 20.4.2018.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>
- Hamilton, W. 2008. Young people and mental health: resilience and models of practice. Kokoelmateoksesta: Working with children and young people, co-constructing practice. Toim. O'Dell, L. & Leverett, S. 2011. Julkaisija: Palgrave Macmillan, UK.
- Hiltunen, L. N.d. Graduaineiston analyysi, graduryhmä. Powerpoint esitys. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 22.4.2018.
www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/.../5%20aineiston_analysointi.ppt
- Hoitajamitoituksen alarajaa ei lasketa. 2016. Artikkel. STM verkkosivut. Viitattu 5.4.2019. https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/hoitajamitoituksen-alarajaa-ei-lasketa
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2013. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 22.4.2018.
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Häkälä, N., Hänninen, H., Miettinen, A., Röppänen, P. & Viinikainen, H. 2011. Lastensuojelun toimintaprosessit, toimintaprosessien kuvauksia. Versio 2.0. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaalialan tietoteknologiahanke. Viitattu 14.5.2019.
https://thl.fi/attachments/tiedonhallinta/lastensuojelun_prosessit.pdf
- Jyrinki, E. 1977. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Oy Gaudeamus Ab. Vaasa.
- Järvenpää, E. 2006. Laadullinen tutkimus. SoberIT jatko-opintoseminaari, oppimateriaali. Teknillinen korkeakoulu, tuotantotalouden osasto. Helsingin yliopisto. Viitattu 23.4.2018.
<http://www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf>
- Kantolahti T. N.d. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 17.4.2018.
<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Karrasch, M., Lindblom-Ylänne, S., Niemelä, R., Päivänsalo, T-M. & Tynjälä, P. 2015. PS lukion psykologia 1. Otava.tu

Koulutusta aggression hallintaan. N.d. Viitattu 4.5.2019.

<http://suomenmapakeskus.fi/>

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000. Annettu 30.12.2014. Viitattu 18.4.2018.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Lastensuojelulaki 417/2007. Annettu 1.1.2008. Viim. muutos 1.3.2018. Viitattu 18.1.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Lastensuojelun palvelujärjestelmä, 2016. THL, lastensuojelun käsikirja. Viitattu 23.1.2019. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu/lastensuojelun-palvelujarjestelma>

Lastensuojelutyö, nd. Minilex verkkosivuilta, perheoikeus & lastensuojelu. Viitattu 18.1.2019. <https://www.minilex.fi/a/lastensuojeluty%C3%B6>

Lastensuojelutyötä ohjaavat periaatteet, nd. THL:n lastensuojelun käsikirja. Viitattu 18.1.2019. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-laatusuositus/lastensuojelutyota-ohjaavat-periaatteet>

Leppänen, A., Elo, A-L., Ilmarinen, J. & Alanko, O. 2001. Parempaa työkykyä tavoittelemassa, Kolmivuotisen työkykyohjelman evaluointi. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 19. Työterveyslaitos, Helsinki 2001. Vammalan kirjapaino.

Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki. Vammalan kirjapaino, 2002.

Lönnqvist, J., Partonen, T., Marttunen, M., Henriksson, M. & Heikkinen, M. 2001. Psykiatria, kysymyksiä ja vastauksia. Kustannus Oy Duodecim. Kustannustoimittaja: Ulla Lehtinen. 1. painos. Helsinki, 2001.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. WSOYpro Oy. 147-149.

Manka M-L., Kaikkonen M-L. & Nuutinen S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön, eväitä kehittämistyön avuksi. Julkaisija: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere 2007. Viitattu 18.4.2018.

<http://docplayer.fi/2464115-Hyvinvointia-tyoyhteisoon.html>

Menetelmäopetuksen tietovaranto. N.d. Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto. Tampere 2006. Viitattu 22.4.2018.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3.html

Mitä sosiaalityö on. 2008. SOS ry, Tampereen yliopiston sosiaalityön opiskelijoiden ainejärjestö. Nettisivut, viim. päivitys 2013. Viitattu 18.4.2018. <https://societies.uta.fi/sosry/sosiaalityo.shtml>

Mitä teemme. N.d. Lastensuojelu keskusliiton verkkosivut, lastensuojelu. Viitattu 18.1.2019. <https://www.lskl.fi/lastensuojelu/mita-teemme/>

Männikkö, J. 2012. Sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi, kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyö AMK. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosiaalinen kuntoutuksen

suuntautumisvaihtoehto. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.4.2018
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46574/Mannikko_Johanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nuorisopsykiatria. N.d. Hyks, sairaanhoitopalvelut. HUS verkkosivut. Viitatti 23.1.2019. <http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaanhoitopalvelut/nuorisopsykiatria/Sivut/default.aspx>

Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro – Parempi tulevaisuus nyt!. N.d. Arjessa verkkosivut, toimipisteet & lastensuojelu ja laitospalvelut. Viitattu 23.1.2019.
https://www.arjessa.fi/toimipisteet/lastensuojelun_laitospalvelut/nuorisopsykiatrinen_asumiskoti_puro

Peltola, U. 2008. Hyvinvointia estävät ja edistävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana. Pro Gradu -tutkielma. Lääketieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. Viitattu 6.5.2019. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/78856/gradu02418.pdf>

Raunio, K. 2008. Olennainen sosiaalityössä. Gaudeamus. Hakapaino, Helsinki 2011.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. 2. p. Bookwell. Porvoo 2012.

Rissa, K. 1998. Panosta työkykyyn. Työeläkelaitosten Liitto. Työturvallisuuskeskus. Gummerus kirjapaino. Jyväskylä 1998.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Analyysi ja tulkinta. Strukturoitu ja puolisturkturoitu haastattelu. Viralliset ohjeet. KvaliMOTV. Verkkojulkaisut.

Salo, P., Rantanen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S-R., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Juvenes print. Helsinki 2016. Viitattu 23.4.2018.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=yn>

Sosiaalialan työ. N.d. Ammattinetti, verkkosivusto. Te-palvelut. Viitattu 3.5.2018.
http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/12/23_ammattiala

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Annettu 30.12.2014. Viitattu 18.4.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

Sosiaalityö. N.d. Jyväskylän yliopisto, humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopiston nettisivut. Viitattu 18.4.2018. <https://www.jyu.fi/hytk/fi/laitokset/yfi/oppiaineet/sosiaalityo>

Suomen perustuslaki 731/1999. Annettu 25.11.1922. Viim. muutos 1.3.2012. Viitattu 18.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Turvallinen ja terveellinen työ varmistetaan työsuojelulla. N.d. Työturvallisuuskeskus verkkosivut. Viitattu 15.5.2019. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu

Työhyvinvointi. N.d. Työterveyslaitos. Etusivu, toimiva työyhteisö, työhyvinvointi. Viitattu 17.4.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu 29.9.1978. Viim. muutos 1.1.2017. Viitattu 17.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L3P12>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu 26.6.1958. Viim. muutos 1.1.2018. Viitattu 17.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P25>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Tämän lain voimaantulo säädetään erikseen lailla. Viim. muutos 30.12.2014. Viitattu 18.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Vastuullisesti ja valtakunnallisesti sosiaali- ja hoivapalveluita lähellä ihmistä ja perheen arkea. N.d. Arjessa verkkosivut. Viitattu 23.1.2019. <https://www.arjessa.fi/arjessa>

YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus. Asetus lapsen oikeuksia koskevan yleissopimuksen voimaansaattamisesta sekä yleissopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain voimaantulosta 63/1991. Annettu 31.5.1991. Viitattu 18.1.2019. <https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060>

Liitteet

Haastattelu

Tervetuloa tähän haastatteluun. Esittäydy. Teen opinnäytetyötä työhyvinvoinnista ja tarkemmin tyky-toiminnasta ja minulla on kolme kysymystä aiheeseen liittyen. Ei pitäisi siis mennä kauaa. Nauhoitan haastattelun, mutta nauhoitus tulee vain omaan käyttöön ja muutetaan tekstin muotoon. Ei ole olemassa väärää vastauksia, kiitos kun osallistut.

- **Kauanko olet ollut Purossa töissä?**
- **Mitä työkykyä ylläpitävän toiminnan menetelmiä tässä työyhteisössä käytetään?**
+ TYKY-toiminta -käsitteen määrittely & kysymys uudelleen?
- **Koetko työkykyä ylläpitävän toiminnan hyödylliseksi ja riittäväksi?**
- **Vastaako työkykyä ylläpitävä toiminta teidän työyhteisönne tarpeisiin ja haasteisiin?**
+ Mitä pitäisi tehdä toisin tai onko jotain mitä lisätä?