



Tiimivastaavan työhyvinvointi eräessä Etelä-Uudenmaan kotihoi- don yksikössä

Julia Fayzullina

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Tiimivastaavan työhyvinvointi eräessä Etelä-Uudenmaan kotihoidon yksikössä

Julia Fayzullina
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2019

Julia Fayzullina

Tiimivastaavan työhyvinvointi eräässä Etelä-Uudenmaan kotihoidon yksikössä

Vuosi	2019	Sivumäärä	56
-------	------	-----------	----

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia kotihoidon tiimivastaavien kokemuksia työhyvinvoinnin edistämisestä. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää tiimivastaavien työhyvinvointiin liittyviä kehittämistoiveita.

Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin kotihoitoon, työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä asioita. Työhyvinvointia tarkasteltiin Mankan työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen mallin ja Ilmarisen Työkykytalo - mallin kautta.

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä oli kvalitatiivinen tutkimus, jonka empiirinen aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Haastatteluihin osallistui viisi kotihoidon tiimivastaavaa. Tulokset analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tulosten mukaan yksilön näkökulmasta tiimivastaavien työhyvinvointia edistivät terveelliset elämäntavat, myönteinen suhtautuminen työasioihin, työstä palautuminen, työkaverin kanssa yhdessäolo sekä työn ja muun elämän välinen rajanhallinta. Työn näkökulmasta tiimivastaavien työhyvinvointia edistivät selkeät työroolit ja tavoitteet, päätäntävalta omaan työhön, oman osaamisen kehittäminen, työn itsenäisyys ja asiakaspalautteet. Työympäristön näkökulmasta tiimivastaavien työhyvinvointia edistävät tekijät olivat asianmukaiset työvälineet, työrauha, työpaikan ergonomia ja turvallisuus työpaikalla. Työyhteisön näkökulmasta tiimivastaavien työhyvinvointia edistivät hyvä ilmapiiri, toimiva tiimityö ja hyvä esimiestoiminta.

Tiimivastaavat halusivat lisätä omaa työhyvinvointia erityisesti liikkumalla enemmän. Työhön liittyviä kehittämistoiveita olivat työergonomia ja työn tehokkuuden parantaminen. Työympäristöön kohdistuvat kehittämistoiveet liittyivät työvälineiden asianmukaisuuteen, työturvallisuuteen ja työrauhaan. Työyhteisön näkökulmasta kehittämistoiveet koskivat ilmapiiriä ja yhteistyötä.

Tutkimustulosten perusteella tiimivastaavien työhyvinvoinnin edistäminen vaatii yhteistyötä esimiesten kanssa ja hyvää vuorovaikutusta muun henkilökunnan kanssa. Kyseisiä asioita voisi tutkia ja kehittää jatkossa.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työhyvinvoinnin edistäminen, kotihoito, tiimivastaava.

Julia Fayzullina

Team leader's well-being at work in one home care unit in Southern Uusimaa

Year	2019	Pages	56
------	------	-------	----

The aim of this study was to research home care team leader's experiences in promotion of well-being at work. In addition, the purpose was to find out team leaders' development wishes for promotion of well-being at work.

Theoretical framework deals with matters on; home care, well-being at work and promotion of well-being at work. Well-being at work was viewed through Manka's model and by Ilmarinen's model for work ability.

The present study is a qualitative research method, which empirical data was gathered by theme interviews. The interviews were carried out by individual interviews. Five home care team leaders were interviewed and the data was analyzed by using the content analysis.

From the individual's point of view the results on this study indicated that a healthy lifestyle, a positive attitude, a work recovery, being with a colleague and managing the border between work and life promoted team leaders' well-being at work. From the perspective of work, clear roles and goals, an ability to influence your own work, developing own skills, a work independence and a customer feedback provided by an employer promoted team leaders' well-being at work. From the work environment perspective, a peaceful work, a work ergonomic and a safety in a workplace promoted team leaders' well-being at work. From the work community perspective, a good atmosphere at work, a functional teamwork, a functional interaction and a good leadership promoted team leaders' well-being at work.

On the individual level, team leaders' development wishes for promotion of well-being at work related to an increasing physical activity. From the work perspective team leaders' development wishes for promotion of well-being related to a work ergonomic, to an improving of efficiency at work, to clarifying roles and objectives. From the work environment perspective team leaders' development wishes were an adequacy of tools, a peaceful work environment and safety in the workplace. From the work community perspective team leaders' development wishes applied to such subjects as; a workplace atmosphere and a cooperation.

Based on the results of this thesis, the team leaders' promotion of well-being at work demands cooperation with superiors and good interaction with other staff. These matters should be investigated and developed in the future.

Keywords: Well-being at work, promotion of well-being at work, home care, team leader.

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Opinnäytetyön tietoperusta ja keskeiset käsitteet.....	7
2.1	Kotihoito.....	7
2.1.1	Kotihoito Suomessa	7
2.1.2	Tiimityö ja moniammatillisuus.....	7
2.2	Työhyvinvointi	9
2.2.1	Työhyvinvoinnin käsite	9
2.2.2	Mankan työhyvinvoinnin malli	10
2.2.3	Työkykytalo - malli	12
2.3	Työhyvinvoinnin edistäminen	13
2.3.1	Työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen liittyvä lainsäädäntö	13
2.3.2	Työntekijä itse.....	14
2.3.3	Työn voimavarat	15
2.3.4	Työyhteisö ja työympäristö	16
2.4	Työhyvinvointi aikaisemmissa tutkimuksissa	17
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	19
4	Opinnäytetyön toteutus	19
4.1	Laadullinen tutkimus	19
4.2	Opinnäytetyön aineiston keruu teemahaastattelulla.....	19
4.3	Aineistonanalyysi.....	21
4.4	Tutkimuksen eettisyys	21
5	Tutkimustulokset	22
5.1	Työhyvinvointia edistävät tekijät yksilön näkökulmasta.....	22
5.2	Työhyvinvointia edistävät tekijät työn näkökulmasta	23
5.3	Työhyvinvointia edistävät tekijät työyhteisön ja työympäristön näkökulmasta ...	24
5.4	Tiimivastaavien kehittämistoiveita oman työhyvinvoinnin kehittämiseen.....	25
5.5	Päätutkimustulosten yhteenveto.....	26
6	Pohdinta.....	27
6.1	Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi.....	27
6.2	Tulosten tarkastelu	28
6.3	Tutkimuksen jatkotutkimusaiheita	29
	Lähteet	30
	Kuviot	34
	Taulukot	35
	Liitteet.....	36

1 Johdanto

Ikääntyvien ihmisten määrä Suomessa kasvaa, mikä ilmenee vanhushpalvelujen asiakasmäärissä. Kasvuvauhti on kaksinkertaistunut verrattuna edelliseen seurantaan vuonna 2017. Viime vuoden toukokuun seuranta-aikana vanhushpalveluissa oli noin 93 000 asiakasta, joista 57 % kotihoidon palvelun piirissä. Vanhushpalveluissa työskentelee noin 45 000 ammattilaista ja heistä noin joka kolmas työskentelee kotihoidossa. Kuntien vanhushpalveluista vastaavat (46 %) ovat sitä mieltä, että kotihoidon palveluja ei ole riittävästi. (Kahdeksan faktaa vanhushpalvelujen tilasta 2019.)

Kotihoidon asiakkaiden määrä kaksinkertaistuu vuoteen 2040 mennessä. Työntekijöiden määrän lisääminen samassa suhteessa on epätodennäköistä. (Mikkola 2014.) Toisaalta vuonna 2017 THL:n tehdyn seurannan mukaan yli puolessa maakuntia kotihoidon työntekijöiden määrä on jopa vähentynyt verrattuna tilanteeseen vuonna 2014. Erityisesti henkilöstön määrä on ollut laskussa Uudellamaalla, Pohjanmaalla ja Satakunnassa. (Alastalo, Vainio & Kehusmaa 2017, 4).

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kyselytutkimus selvitti erilaisten palvelurakenteiden vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja asiakkaisiin. Tutkimus toteutettiin vuonna 2015 - 2016 ja tiedot saatiin vanhushpalvelulain arviointikyselyn yhteydessä. Tutkimuksessa oli mukana 273 vanhushpalveluja tarjoavaa yksikköä. Tutkimustuloksista tulee ilmi mm., että kotihoidon henkilöstöllä rasitusoireet ilmenevät useammin verrattuna muihin vanhushpalveluihin. Kotihoidon henkilöstö raportoi muita useammin uniongelmista, stressin oireista sekä paineesta selviytyä eläkeikään asti. Myös kotihoidon työntekijöiden arvion mukaan kotihoidon tuottaman palvelun laatu on heikompi kuin muualla vanhushpalveluissa. Kotihoidon työntekijät arvioivat työyksikön tuottaman laadun keskiarvona kouluarvosanana 8- (4-10), muissa palvelunmuodoissa oli 8+. Tutkijat nostavat esille, että nykyisin kotihoidon asiakkaiden kunto on entistä huonompi, mikä eri tavoin heijastuu työntekijöiden hyvinvointiin. Tukijat myös toteavat, että kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointiin on tarvetta kiinnittää huomiota. (Vehko, Sinervo & Josefsson 2017, 6-9.)

Työhyvinvointi on sijoittaminen tulevaisuuteen. Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen ovat organisaation menestyksen tärkeänä edellytyksenä. Työhyvinvoinnin lisäämällä voidaan vaikuttaa suoraan asiakastyytyväisyyteen ja hoidon laatuun. (Mäkisalo-Ropponen 2016, 49.)

Lähestyn opinnäytetyön aiheittani työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Tutkimukseni kohdistuu tiimivastaavien työhyvinvointiin eräässä kotihoidon yksikössä. Tarkoituksena on selvittää tiimivastaavien kokemuksia työhyvinvoinnin edistämisestä ja työhyvinvointiin liittyviä kehittämistoiveita.

2 Opinnäytetyön tietoperusta ja keskeiset käsitteet

2.1 Kotihoito

2.1.1 Kotihoito Suomessa

Kotihoito tarkoittaa asiakkaiden kotona toteuttavaa palvelukokonaisuutta, joka tarjoaa sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaisia kotipalveluja ja terveydenhuoltolain (1326/2010) mukaisia sairaanhoitopalveluja sekä muita sosiaalihuoltoasetuksen (29.6.1983/607) mukaisia tukipalveluita. Kotipalvelut ovat asumiseen sekä ikäihmisen hoivaan ja huolenpitoon liittyviä tehtäviä ja toimintoja tai niissä avustamista. Kotisairaanhoito on palveluja, jotka toteutetaan moniammatillisesti hoito- ja palvelusuunnitelman mukaisesti tai tilapäisesti asukkaan kunnalla, kotona tai siihen verrattavassa paikassa. (Ikonen 2015, 15-17.) Kotisairaanhoidon tarkoitus on auttaa asiakasta kotiutumaan sairaalasta, selviytymään kotona ja tukemaan omaisia sairaa henkilön kotihoidossa. Kotisairaanhoidon toimenpiteisiin kuuluvat esimerkiksi näytteiden ottaminen, voinnin seuraaminen, erilaiset mittaukset, lääkityksen valvonta. (Kotisairaanhoito ja kotisairaalahoito 2019.) Muilla tukipalveluilla tarkoitetaan palveluja, jotka liittyvät kotihoitoon. Ne ovat turva-, ateria-, siivous-, kuljetus-, saattaja-, vaatehuolto-, kylvetyspalveluja. Kotihoidon palveluilla autetaan eri-ikäisiä ihmisiä heidän tilapäisen tai pysyvän alentuneen toimintakyvyn, sairauden tai vammaisuuden vuoksi. Harvemmin kuin kerran viikossa toteutettava palvelu tarkoittaa tilapäistä kotihoitoa ja siitä peritään käyntimaksu. Vähintään kerran viikossa saamasta palvelusta peritään kuukausimaksu ja silloin puhutaan säännöllisestä kotihoitosta. Kunta on velvollinen järjestämään kotihoitopalveluja itse tai ostopalveluna. Asiakkaalla on mahdollisuus ostaa kotihoitopalveluja suoraan yksityiseltä palvelutuottajalta omalla kustannuksella. Kunta voi myös myöntää sitoutumista korvata palvelun tuottajan antaman palvelun tiettyyn arvoon asti. Silloin puhutaan palvelusetelistä. Palvelusetelin käyttäjällä on oikeus valita kunnan hyväksymä yksityisen palvelun tuottaja. Kotihoidon tavoitteena on mahdollistaa turvallista ja laadukasta elämää asiakkaan omassa kodissa mahdollisimman pitkään erilaisten palvelujen avulla. (Ikonen 2015, 17-18, 21.) Kotihoidon palvelujen saanti edellyttää, että kotihoidon saantikriteerit täyttyvät. Kriteerit helpottavat ikäihmisten palvelujen kohdentamista. Palvelujen järjestämisen lähtökohta on asiakkaiden tasavertainen ja oikeudenmukainen kohtelu asuinalueesta riippumatta. (Ikonen 2015, 28; Kansanterveyslaki 28.1.1972/66; Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980).

2.1.2 Tiimityö ja moniammatillisuus

Koivukoski ja Palomäki (2009, 10, 15, 54) määrittelevät tiimi - käsitettä työväliseenä, jonka avulla suoritetaan perustehtäviä. Tiimityön kautta selkiytetään perustehtävän toteuttaminen sekä hoitotyön kehittäminen. Tiimityössä jokaisella tiimin jäsenellä on oma vastuu omasta työstä, mikä tukee tiimivastaavaa työtä. Tiimityössä korostuvat vuoropuhelu ja asioiden jakaminen. Tiimipalaverit pidetään kuukausittain. Yhteiset tapaamiset vaikuttavat positiivisesti

tiimin jäsenten yhteenkuuluvuuden tunteeseen. On se tärkeä tietää ja tuntea, ettei kukaan ole asioiden edessä yksin.

Ikosen (2015, 30-31) mukaan tiimimuotoinen työskentely on ollut pitkään sosiaali- ja terveydenhoitoalalla. Tiimityöskentely on kotihoidolle ominaista. Tiimin toimintatavat ja tehtävät korostuvat enemmän kotipalvelujen ja kotisairaanhoidon yhdistämisen jälkeen. Kotipalvelujen ja kotisairaanhoidon yhdistäminen kotihoidoksi on paikallinen ratkaisu, mikä tarkoittaa sitä, että kotihoidon työnjakomallit ovat erilaisia. Siihen vaikuttavat organisaation toimintakulttuuri ja paikalliset käytännöt. Käytännön työtä jaetaan tehtävä-, asiakas- ja tiimilähtöisesti, sekä resurssien ja työntekijän osaamisen perusteella. Usein erilaiset mallit käytetään rinnakkain ja päällekkäin. Kotihoitoon kuuluvat erilaisia tiimejä, esimerkiksi kotipalvelun, kotisairaanhoidon tai kotihoidon aluetiimit, kotiutustiimit, mielenterveys- ja päihdetiimit. Tiimi tekee kotihoitotyötä itseohjautuvasti, vastuullisesti ja asiakaslähtöisesti hyvin tiiviissä yhteistyössä. Työyhteisön toiminta ja ajattelutapa perustuvat jokaisen asiakkaan tarpeisiin, toiveisiin ja odotuksiin.

Kotihoitotyötä tehdään moniammatillisissa tiimeissä moniammatillisessa yhteistyössä eri tahojen kanssa, kuten esimerkiksi sosiaalihuollon ja apteekkien henkilöstön kanssa. Jokainen ammattilainen näkee asiakkaan tilanteen oman alan ja ammatillisen osaamisen näkökulmasta. Kaikkien ammattilaisten näkökulmien yhdistäminen auttaa näkemään asiakkaan tilannetta kokonaisvaltaisesti. Kotihoidossa lääketieteellinen vastuu on lääkärillä, joka on perehtynyt vanhustyöhön. Hänen lisäksi kotihoidossa työskentelee terveydenhoitajia, sairaanhoitajia, lähihoitajia, perushoitajia, kodinhoitajia ja hoitoavustajia. Tarvittaessa työyhteisöön kuuluvat fysio- ja toimintaterapeutti, sosionomi ja sosiaalityöntekijä sekä psykiatrisia sairaanhoitajia ja mielenterveystyöhön erikoistuneita lähihoitajia. (Ikonen 2015, 32; Hovilainen-Kilpinen, Niskanen, Räisänen & Kari 2019, 11.)

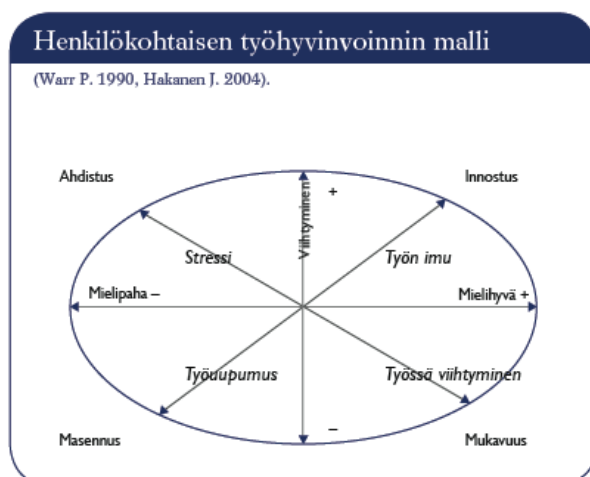
Tiimivastaava on yhdenvertainen tiimin jäsen muiden jäsenten kanssa. Tiimivastaavanrooli usein muodostuu organisaation, työyksikön, tiimivastaavan ja tiimin tarpeista. Tiimivastaavalla on tärkeä tehtävä rohkaista ja tukea tiimissä toimivia ihmisiä käyttämään omia vahvuuksiaan yhteiseen käyttöön. Tiimivastaavalle on järjestettävä erillinen työaika, jolloin hän voi suunnitella tiimin toiminnan kehittämistä ja valmistella tiimityötä. Erillisen työajan järjestäminen on esimiehen vastuulla. (Koivukoski ym. 2009, 65, 67, 69.) Tiimivastaava kantaa vastuuta tiimin työn kehittämisestä, johtamisesta ja tavoitteista. Hänellä on myös tärkeä rooli perustehtävän onnistumisessa. Tiimivastaavan tärkeät piirteet ovat innostava, motivoiva, rohkaiseva ja kärsivällinen. Tiimivastaavan tulee huomata tiimissä tapahtuvia muutoksia ja ohjaa tiimiä päämääriä kohti. (Ikonen 2015, 31, 34-35.) Tiimivastaavan sujuva päätöksentekomahdollisuus arjessa vaikuttaa positiivisesti tiimin hyvinvointiin. Osaaminen hyödyntää organisaation vision on hyvin tärkeä tiimin toiminnan ohjaamisessa. Tiimivastaavan rooli kehit-

tyy yhteisen keskustelun ja asioiden jakamisen kautta. Esimiehen ja tiimin jäsenten tuki on tärkeä tiimivastaavan vaativassa tehtävässä. (Koivukoski 2014.)

2.2 Työhyvinvointi

2.2.1 Työhyvinvoinnin käsite

Kielitoimiston sanakirjan mukaan ”työhyvinvointi on työntekijän ja työyhteisön hyvinvointi”. (Grönros 2012, 410). Monissa tutkimuksissa on käytetty erilaisia hyvinvoinnin perinteisiä malleja. Silloin työntekijän työtyytyväisyys on tutkittu enemmän ”mielihyvä-mielipaha” ulottuvuudessa. Esimerkkinä on Peter Warrin vuonna 1999 luoma henkilökohtainen hyvinvoinnin perusluokitus. Warrin (1999) esittelemässä mallissa (ks. Hakanen 2004, 27) hyvinvoinnin tila jaetaan ylhäältä hyvinvointiin liittyvään virittymisen ja toisaalta mielihyvän mukaan (Kuvio 1.) Esimerkiksi vähäinen mielihyvä ja korkea virittyneisyys kuvaavat stressin ja ahdistuneisuuden kokemuksia. Vastakohtana matala virittymisen taso ja mielihyvän tunne kuvaavat työssä viihtymisen tilaa. Warrin ja muita työhyvinvoinnin perinteisiä malleja käyttävät tutkimukset jättävät ulkopuolelle työntekijän ja organisaation aktiivisen osallistumisen ja vaikutuksen. Hakasen mukaan Suomen työhyvinvointisanastossa ei ollut mielihyvän ja korkean virittymisen tilaa kuvaavaa sanaa. Hän ottaa käyttöön Hollannissa kehitetyn työhyvinvoinnin käsitteen, ”workengagement”, ja suomentaa sen työn imuksi. Uusi työhyvinvoinnin määrittely antaa mahdollisuuden kuvailla työhyvinvointia positiivisena tilana. Toisin sanoin työssä voi tuntea innostusta, jolloin mielihyvän lisäksi ihmisellä on korkea aktiivisuuden taso. Työn imun käsite ja sitä mittaavat arviointimenetelmät antavat mahdollisuuden tutkia työhyvinvointia laaja-alaisesti, jolloin tutkitaan myös työhön, organisaatioon ja työntekijään liittyvät voimavaratekijät. (Hakanen 2004, 28; Hakanen 2011, 22.)



Kuva 1: Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007)

Nykyinen työhyvinvoinnin käsite onkin laaja-alainen ja sisältää itsessään monenlaisia tekijöitä. Se on johtajien, esimiesten, työntekijöiden ja eri tahojen yhteistyötä. Työhyvinvointi saa

alkunsa organisaation ja työyhteisön positiivisesta vuorovaikutuksesta työpaikalla ja vaikuttaa myönteisesti organisaatioon kokonaisuudessa. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7.) Suonsivu (2014, 105) omassa teoksessa toteaa, että nykyinen työhyvinvoinnin käsitys täydentää aiempia malleja työmotivaatiolla, työn imulla, toiminnan teorialla ja intensiivisellä oppimisella. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”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 2019).

2.2.2 Mankan työhyvinvoinnin malli

Tässä kappaleessa esitän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Mankan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mallin kautta. (Kuvio 2.) Mankan mukaan työhyvinvointi muodostuu organisaatioon, esimieheen, yksilöön, ryhmähenkeen ja työhön liittyvistä tekijöistä. (Manka ym. 2007, 7.)



Kuva 2: Työhyvinvoinnin tekijät. (Manka ym. 2007)

Organisaation rakennepääoman muodostuvat organisaation kulttuuri, toimintatavat sekä työn sisällöt ja vaikutusmahdollisuudet työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Organisaatiolla on joh-

tamisen rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä. Tämä tarkoittaa sitä, että työhyvinvointi vaatii suunniteltuja toimenpiteitä ja jatkuvaa arviointia. Työyhteisöllä olisi hyvä olla mahdollisuus osallistua työhyvinvointia koskevien toimenpiteiden suunniteluun ja tavoitteiden luomiseen. Organisaation hierarkkinen rakenne ei enää pysty palvelemaan asiakkaita nopeasti muuttuvassa maailmassa. Nykymaailmassa tarvitaan uusi toimintakulttuuri, johon kuuluvat luottamus, toiminnallinen joustavuus ja henkilöstön aktiivinen osallistuminen. Organisaation joustava rakenne mahdollistaa paremman tiedonkulun ja lisää aloitteellisuutta. Organisaation kilpailukyvyyn säilyttämisen kannalta on olennaista myös työyhteisön osaamisen kehittäminen. (Manka & Manka 2016, 76-77, 81-82; Manka ym. 2007, 7-9.)

Esimiehen rooli organisaatiossa on tärkeä erityisesti liittyen työyhteisön työhyvinvointiin. Esimies omalla toiminnalla pystyy tukemaan työntekijöiden jaksamista, rohkaista itsensä johtamiseen, aloitteellisuuteen ja itsenäiseen päätöksentekoon. Avoin, osallistuva ja tehokas vuorovaikutus perustuu luottamukseen ja sitä pidetään onnistuneena johtamistapana. Hyvän työilmapiirin luominen, avoin keskustelukulttuuri, mielekkäiden työtehtävien mahdollistaminen sekä palkitseminen ovat johtajuuteen kuuluvia kannustus- ja motiivintaitoja. (Mäkisalo - Ropponen 2016, 77-78; Suonisivu 2014, 60.)

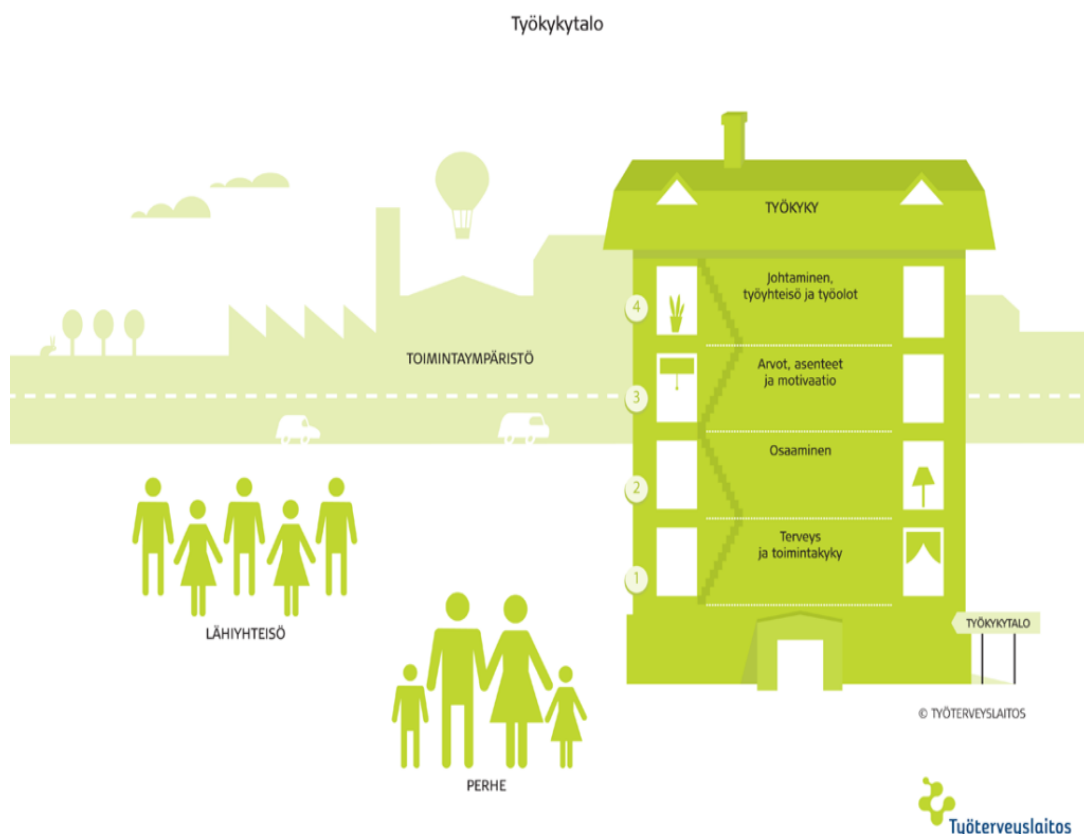
Yksilön näkökulmasta terveys ja fyysinen kunto, omat asenteet, elämänhallinnan tunne ja halu kehittyä ovat tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Elämänhallinnan tunne auttaa ihmistä selviytymään vaikeista elämän tilanteista ja käsittelemään niiden negatiivisia puolia. Työntekijöille onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä elämänhallinnan kehittämisessä. Onnistumisen kokemukset, kuten työntekijöiden toiveiden, kykyjen ja tavoitteiden huomioonottaminen, ovat tärkeitä työn suunnitteluvaiheessa. Kasvumotivaatio eli ihmisen halu ja kiinnostuminen itsensä kehittämiseen auttaa näkemään työympäristön positiivisemmalla tavalla. Kasvumotivaatiota on tärkeää tukea, jotta ihmisen halu kehittyä säilyy. Työntekijän oma terveys ja fyysinen kunto voivat vaikuttaa työhyvinvointiin edistävästi tai vähentää sitä. (Manka ym. 2007, 8.)

Ryhmähenki syntyy ryhmän jäsenien vuorovaikutuksessa. Hyvä ryhmähenki on toisten auttamishalua, luottamusta, toisten työn arvostamista ja avoimuutta. Yhteinen vastuu, esimerkiksi tavoitteiden saavuttamisesta, myönteisesti vaikuttaa työn tuloksellisuuteen. (Manka ym. 2007, 9.)

Työn vaikutus työntekijän työhyvinvointiin on suuri. Vaikutusmahdollisuudet oman työn sisältöön, tavoitteiden asentamiseen ja pelisääntöihin sisältyvät hyvään työhön. Näistä asioista syntyy työnhallinnan tunne. Kannustearvolla tarkoitetaan uuden oppimisen mahdollisuutta ja monipuolista työtä. Ulkoiset palkkiot liittyvät työstä saamaan korvaukseen. (Manka ym. 2007, 9.)

2.2.3 Työkykytalo - malli

Työhyvinvointia tarkastellessa on tärkeä kiinnittää huomiota työntekijän työkykyynsä ja ymmärtää mitä sillä tarkoitetaan. Professori J. Ilmarinen kuvaa työkykyä oman kehittämän Työkykytalo - mallin avulla (Kuvio 3). Ilmarisen mukaan työkyky on työn ja ihmisen voimavarojen välistä suhdetta. Työkykytalon ylin kerros kuvaa työtä ja kolme alinta kerrosta ihmisen voimavaroja. Tämän mallin mukaan ihmisen voimavaroja ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteen ja motivaatio. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)



Kuva 3: Työkykytalo. (Työkykytalo 2019)

Terveys ja toimintakyky - kerros sisältää työntekijän toimintakyky ja terveyden kolme ulottuvuutta, kuten fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen. Tämän pohjakerroksen merkitys on suuri, koska se pitää pystyssä koko talon. Muutokset terveydessä ja toimintakyvyssä vaikuttavat ylempiin kerroksiin. Terveyttä edistävät elämäntavat ja terveellinen työ vahvistavat pohjakerrosta. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

Osaamisen kerros on rakennelman toinen kerros. Sitä kerrosta vahvistavat mahdollisuus kehittää omia taitoja ja oppia uutta tietoa työssä. Elinikäinen oppiminen ja kouluttautuminen antavat mahdollisuudet ja valmiudet elää työelämän jatkuvissa muutoksissa. Hyvän työn tulisi tarjota mahdollisuus jatko- ja täydennyskoulutuksiin tai työssä oppimiseen. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

Arvojen, asenteiden ja motivaation kerros sisältää työntekijän omat kokemukset esimerkiksi omasta arvostuksesta työssä, saaneesta tuesta, kohtelusta työpaikalla. Työmotivaatio ja sitoutuminen työhön riippuvat siitä kuinka merkityksellisenä työntekijä kokee oman työnsä. Tunne työn merkityksellisyydestä ylläpitää työmotivaatiota ja positiivisesti vaikuttaa työntekijän omaan arvostukseen. Kolmas kerros on tiiviissä yhteydessä neljännen eli työn kerroksen kanssa. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5-6; Leskinen & Hult 2010, 68, 71.)

Johtamisen, työyhteisön ja työolojen kerroksen toimivuudesta ovat vastuussa esimiehet. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa, työoloja, työyhteisöä ja koko organisaatiota. Tämän kerroksen päivittäiset kokemukset laskeutuvat enemmän tai myöhemmin kolmanteen kerrokseen. Eri-laiset kokemukset lataavat kerrosta positiivisesti tai negatiivisesti. Positiiviset kokemukset antavat energiaa ja lisäävät motivaatiota ja sitoutumista. Positiiviset kokemukset lisäävät työhyvinvointia. Silloin työhyvinvointi syntyy omista kokemuksista suhteessa omaan työhön. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6.)

Talon vieressä on perhe ja lähiyhteisö, jotka myös vaikuttavat tasapainoon työssä. Perheen elämäntavoilla ja arvoilla on vaikutusta työntekijän terveyteen, näkemyksiin ja asenteisiin. Lähiyhteisön vaikutus yksilön elämään voi olla suuri, koska sisältää ihmissuhteet sukulaisten, tuttavien, ystäviensä kanssa. Näissä tekijöissä tapahtuva muutos vahvistaa tai heikentää työntekijän tasapainoa työssä. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6.)

Työkyky - talo on toimintaympäristöä keskellä. Toimintaympäristö kehittyy jatkuvasti, mikä luo uusia haasteita. Tämä omalta osalta luo painetta työn kerrokseen ja lopulta voi kuormittaa ihmisten voimavaroja. Työkykytalo - malli korostaa ajatuksen, että esimiesten ja työntekijöiden yhteisvoimin voidaan ihmisen voimavarat ja työn vaatimusten sovittaa yhteen paremmin. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6.)

2.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

2.3.1 Työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen liittyvä lainsäädäntö

Työhyvinvointia koskevia asioita on kirjattu moneen työelämän lakiin. Laista löytyy tietoa työnantajien ja työntekijöiden velvollisuuksista ja mahdollisuuksista. (Manka ym. 2007.) Seuraavaksi on työhyvinvoinnin edistämisen ja ylläpitämisen taustalla oleva muutama laki.

Työsopimuslain (26.1.2001/55) yleisvelvoitteen mukaan työnantaja on velvollinen edistämään suhteitaan työntekijöihin sekä tekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan tulee myös huolehtia siitä, että työntekijä pystyy tekemään työtään, vaikka yrityksen toiminta, tehtävä työ tai menetelmät muuttuvat. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työssään.

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) mukaan työnantaja huolehtii työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Lain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita sekä ennaltaehkäistä työtaturmia ja muita terveydellisiä haittoja työnantajan ja työntekijän yhteistyössä. Työnantajalla tulee olla Työsuojelelun toimintaohjelma, jossa esitetään työolojen ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämistarpeet ja tavoitteet. Laki myös velvoittaa työntekijän huolehtimaan käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44) säätää tarkemmin, miten työsuojeluyhteistoina järjestetään työpaikalla. Työsuojelu huolehtii siitä, että työntekijät voivat ja pystyvät tekemään työtä tehokkaasti. Työsuojelun yhteistoiminta edistää työnantajan ja työntekijän vuorovaikutusta sekä antaa työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asioihin.

Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383) velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijöille työterveyshuoltopalvelut, jotka ennaltaehkäisevät työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistävät työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, edistävät myös työntekijöiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Työterveyshuoltolain tarkoituksena on myös edistää työyhteisön toimintaa.

Yhteistoimintalain (2007/334) päätavoitteena on parantaa yritysten toimintaa, toimintaympäristöä sekä tuottavuutta ja avointa vuorovaikutusta. Tarkoituksena on myös edistää henkilöstöryhmien yhteistoimintaa työpaikoilla. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuuksia vaikuttaa heidän työtään, työolojaan ja asemaansa koskeviin päätöksiin yrityksessä.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (2007/449) mukaan henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

2.3.2 Työntekijä itse

Työntekijällä on ensisijainen vastuu huolehtia työhyvinvoinnista. Työntekijän omalta osalta tulee olla yhteistyökykyinen, rehellinen ja avoin. Työntekijän tulee olla aktiivisessa vuorovaikutuksessa muiden työtoverinsa kanssa ja osata antaa sekä ottaa vastaan palautetta työstään. Työntekijän pitää olla valmis kuuntelemaan erilaisia mielipiteitä ja näkökulmia. Työntekijän tulee osallistua työyhteisön kokouksiin ja palavereihin, pitää kiinni sovituista asioista ja noudattaa yhteisiä pelisääntöjä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 115-116.)

Omien vahvuuksien ja kehittämistarpeiden tunnistaminen, vastuun itsestään ottaminen, positiivinen ja rakentava suhtautuminen työtovereihin ovat tärkeitä itsensä johtamisen taitoja. Itsensä johtamisen taito mahdollistaa onnistuneen vuorovaikutuksen. Työyhteisön jokainen työntekijä ymmärtää toisia omien asenteiden kautta. Jokaisen ulospäin näkyvän työntekijän

taustalla on yksilöllinen identiteetti. Sisäinen tausta tulee ilmi ihmisen teoissa ja kerronnassa, mutta osittain myös jää piiloon. Henkilön subjektiiviset elämän kokemukset vaikuttavat taustaan suhtautua itseään ja ympäristöön. Se ei aina tapahdu myönteisten sävyjen kautta ja rajoittuu negatiivisiin ajatuksiin, etten minä pysty tekemään sitä tai tätä. Ihmisellä on kuitenkin valinnan mahdollisuus ja kyky oppia uutta ja vaikuttaa omaan elämään, ajatuksiin ja tunteisiin. Toisin sanoin myönteistä ajattelutapaa voi oppia ja sitä kautta vaikuttaa esimerkiksi omiin asenteisiin. Positiivinen elämänsäsenne edistää tutkitusti työhyvinvointia. Yleensä vuorovaikutuksen haasteena on se, että samoilla asioilla on eri ihmisille eri merkityksiä. Tämän lisäksi merkitykseen liittyy tunteita. Asioiden merkityksiä ja omia tunteita ihminen pystyy kuitenkin muuttamaan avoimen keskustelun ja pohdinnan avulla. (Mäkisalo - Ropponen 2011, 45-52, 101-103; Kauhanen 2016, 88-89.)

Oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen edistää jaksamista ja hyvinvointia. Jatkuvan oppiminen mahdollisuus auttaa jakamaan osaamista ja taitoja yhteiseen käyttöön ja kannustaa hankkimaan uutta tietoa. Osaaminen kehittyy koulutuksen lisäksi myös ammattiharjoittamisen kautta. Tämä vaatii oman työn arviointia, pohdintaa ja kehittämistä. Sopivan haastava työ antaa oppimiskokemuksia, lisää työn tuloksellisuutta, motivaatiota ja kehittymistä. Uuden tiedon tai taidon oppimista edistää ja lisää aktiivisuutta työn tauottaminen ja jaksottaminen helpompiin tehtäviin. (Rauramo 2012, 146-147, 151, 156-157.)

Työntekijän omat elämäntavat, terveydestä huolehtiminen, ravinto, lepo vaikuttavat työhyvinvointiin. Esimerkiksi säännöllisellä liikunnalla on positiivisia vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Terveellinen ja monipuolinen ruokavalio ylläpitää terveyttä ja työkykyä. Riittävät uni ja lepo vaikuttavat työstä palautumiseen ja omalta osalta tukevat työssä jaksamista. (Rauramo 2012, 27, 29, 157.)

2.3.3 Työn voimavarat

Hakanen (2011, 18, 38-42) toteaa, että lisääntyvien työn vaatimusten ja haasteiden kanssa auttaa pärjäämään uudenlainen ajattelu- ja toimintamalli. Hakasen työn imun mallin avulla voidaan luoda parhaat mahdollisuudet laadun ja menestyksen lisäämiseen työelämässä. Työn imu kuvaa tilaa, jossa työntekijä kokee korkeaa motivaatiota työhön ja aidosti myönteistä tunnetilaa. Työn imun edistämisen kautta voidaan saavuttaa paras mahdollinen työhyvinvoinnin tila. Kokemus työn imusta vaikuttaa myönteisesti työntekijän terveyteen, onnellisuuteen sekä hyvään suoritukseen ja organisaation taloudelliseen menestymiseen. Työn imu sisältää kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus tarkoittaa energisyyden kokemusta ja sinnikkyyttä. Omistautuminen on innostusta, ylpeyttä, inspiraatiota ja haasteellisuutta työssä. Uppoutuminen näkyy keskittymisenä ja työhön paneutumisenä ja työstä koettuna nautintona. Positiiviset tunteet vahvistavat ja kehittävät yksilön voimavaroja ja taitoja. Tämä mahdollistaa entistä laadukkaamman työskentelyn. Työn imu voi tarttua toisiin työntekijöihin ja näin koko tiimin suoritus paranee.

Työn imua voidaan lisätä ja edistää erilaisilla työhön liittyvillä voimavaroilla. Hakasen (2011, 49) mukaan työn voimavarat ovat fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä. Ne auttavat saavuttamaan asetetut tavoitteet sekä kohtaamaan työn vaatimukset ja samalla motivoivat työntekijää ulkoisesti. Lisäksi työn voimavarat toimivat motivaatiotekijöinä sisäisesti tyydyttäessään yksilön psykologisia perustarpeita, kuten itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen. Työn voimavarojen vaikutuksen seurauksena syntyy henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen halu.

Tehtävän tason voimavarat ovat työn palkitsevuus, kehittävyys ja monipuolisuus. (Työn imu 2019). Työn monipuolisuus ja mahdollisuus kehittyä työssä ja vaikuttaa työn sisältöön vahvistavat työntekijän uskoa omaan pystyvyyteen ja luovat hyvän pohjan työn hallinnan tunteelle. Työn hallinnan tunne ja osaamisen varmistaminen ovat tärkeitä koko työuran aikana ja edistävät työhyvinvointia. Mahdollisuus suorittaa työtehtäviä itsenäisesti voi lisätä työntekijän innostusta ja jopa johtaa innovatiiviseen toimintaan. Välitön palaute auttaa suuntamaan työtä, tavoitteita ja työtappaa jatkossa. Työroolien ja -tavoitteiden selkeys auttaa työntekijöitä suoriutumaan työtehtävistä paremmin myös jatkuvan muutoksen aikana. Mahdollisuus käyttää harkintaansa ja tehdä valintoja tiettyjen asioiden suhteen vahvistaa työntekijän vastuunottoa työstä ja sen kehittämisestä. (Hakanen 2010, 52-55; Suonsivu 2014, 45-46.)

Työn järjestelyä koskevat voimavarat ovat mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, selkeät tavoitteet ja työroolit, joustavat työajat. (Työn imu 2019). Nämä voimavarat mahdollistavat mahdollisimman hyvän työn tekemisen. Työroolien ja -tavoitteiden selkeys auttaa työntekijöitä suoriutumaan työtehtävistä paremmin myös jatkuvan muutoksen aikana. Mahdollisuus käyttää harkintaansa ja tehdä valintoja tiettyjen asioiden suhteen vahvistaa työntekijän vastuunottoa työstä ja sen kehittämisestä. (Hakanen 2010, 52-55.) Joustavuus työajoissa vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Se lisää tunnetta vaikutusmahdollisuuksista ja usein helpottaa työntekijän arkea. (Virolainen 2012, 56-57.) Kauhanen (2016, 88) myös tuo esille, että erilaiset työaikaratkaisut auttavat työn ja muun elämän yhtensovittamista.

2.3.4 Työyhteisö ja työympäristö

Työyhteisöön kuuluu erilaisia eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Yhdessä tekeminen vaatii työyhteisötaitoja. Työyhteisötaitojen avulla voidaan ylläpitää ja parantaa työhyvinvointia. Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen, avoin keskustelu, jossa erimielisyys on sallittu, osaaminen käsitellä ristiriitoja ja tunnetaidot kuuluvat työyhteisötaitoihin. (Mäkisalo-ropponen 2016, 113-114.) Lainsäädännössä ovat määritelty yleiset työyhteisötaitojen sisällöt. Työntekijän rooli kuvataan seuraavasti: työntekijä on oltava huolellinen, noudatettava työnantajan ohjeita ja määräyksiä, toimittava aseman mukaisesti, huolehdittava työnantajan tietojen salassapidosta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 3.) Työntekijä ei saa käyttäytyä muita kohtaan häiritsevästi tai epäasiallisesti (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 4).

Tunnetaidot ovat työyhteisötaitojen merkittävä osa. Osaaminen käsitellä, hallita, siirtää, hillitä omia tunteita sekä ihmissuhteiden hoitaminen mahdollistavat hyvän vuorovaikutuksen ja paremman jaksamisen. On tärkeä ottaa puheeksi mieltä painavat asiat ja osata kertoa omista toiveista ja tarpeista. Tunteet kannattaa nähdä ”ystävinä”, joiden avulla voidaan parantaa omaa ja työyhteisön hyvinvointia. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 113)

Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät voimavarat ovat työn sosiaalisia voimavaroja. (Hakanen 2011, 56). Ne ovat esimiehen ja kollegojen tuki, selkeät käytännöt, oikeudenmukaisuus, huomavaisuus ja ystävällisyys. (Työn imu 2019). Kollegoilta tai esimieheltä saatu tuki ja kannustus heijastavat luottamuksen tunnetta ja lisäävät muiden tyytyväisyyttä työpaikalla. Suuri tuki työpaikalla antaa työntekijöille tunnetta, että he ovat osana hyvin toimivaa tiimiä ja apu on saatavilla tarvittaessa. (Virolainen 2012, 185, 193.) Huomavaisuus ja ystävällisyys vaikuttavat merkittävästi myönteisen ryhmäilmapiirin luomiseen ja ylläpitämiseen. Ne ovat työn voimavaran merkittävä osa ja vahvistavat ihmisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Työpaikan myönteinen ilmapiiri pitää yllä ja edistää työhyvinvointia kiireistä huolimatta. (Hakanen 2011, 59.)

Fyysinen työympäristö on osana työhyvinvointia. Se sisältää esimerkiksi fyysiset työolosuhteet, kuten työpaikan siisteys, lämpötila ja työvälaineet. Myös erilaiset ergonomiset ratkaisut, kuten työpöytä, työtuoli ja työasento vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin omalta osalta. Hyvä ympäristö mahdollistaa vuorovaikutuksen toimivuuden. (Virolainen 2012, 17.)

Työympäristön turvallisuus on tärkeä työturvallisuuden tekijä ja osa työhyvinvointia. Työntekijän ennaltaehkäisevä toiminta vaikuttaa merkittävästi työturvallisuuden kehittämiseen. Mahdollisten työturvallisuuden riskitekijöiden tunnistaminen, selkeät säännöt ja sääntöjen noudattaminen auttavat ennaltaehkäistä työtapaturmia ja ylläpitää työpaikalla työturvallisuutta arvostavaa kulttuuria. (Virolainen 2012, 145-147.)

2.4 Työhyvinvointi aikaisemmissa tutkimuksissa

Hyvinvoinnin tutkimuksella Suomessa on pitkä historia 1920-luvulta alkaen. Silloin tutkittavana kohteena oli yksilö ja uskottiin, että stressi on kuormittavien tekijöiden vaikutuksen seuraus. Työhyvinvointi oli paljon tutkittu työpahoinvointina, mutta vuosien aikana työhyvinvoinnin käsitteen ymmärrys on laajentunut. Kehittyneet toimintaympäristöt ja työolosuhteet alkoivat vaatia uutta näkökulmaa työhyvinvointi tutkimukselle. Työhyvinvoinnin tutkimusten luonteen käänkökohta kohdistuu positiivisen psykologian suuntauksen nousuun vuodelta 2000 alkaen. Jari Hakanen ensimmäisenä on tutkinut työhyvinvointia positiivisena tilana. (Suonisivu 2014, 103, 108.)

A. Jääskeläinen omassa tutkimuksessa on kehittänyt työyhteisön hyvinvointia. Tutkimukseen osallistui 18 sosiaali- ja terveysalan työntekijää ja tutkimus toteutettiin teemahaastatteluin. Haastattelujen muotoina olivat sekä ryhmä- että yksilöhaastattelut. Aineisto oli analysoitu

sisällönanalyysilla. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia edistävät mm. hyvä ilmapiiri, ihmissuhteet ja työpaikan yhteishenki. Toinen toisensa tunteminen ja tervehtiminen ovat hyvien ihmissuhteiden osa. Ne lisäävät työyhteisöön virkeyttä ja innostusta. Tasa-arvoinen kohtelu, arvostus ja kuulluksi tuleminen vaikuttavat hyvän ilmapiirin muodostumiseen. Avoimuutta pidettiin yhteishenkeä vahvistavana tekijänä. Mahdollisuus lisätä ammattitaitoa ja kehittämismahdollisuus työpaikalla kuvattiin työhyvinvointia tuottavana ja vahvistavana tekijänä. Työhyvinvointia vahvistavana tekijänä pidettiin myös mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työvuorosunnitteluun. Tutkimuksen mukaan työntekijän hyvä terveys myös tuo hyvinvointia koko työyhteisöön ja lisää työhyvinvointia. (Jääskeläinen 2013, 80-81, 83, 110-111.)

Vuodesta 2008 alkaen kunta-alan eläkevakuuttaja (KEVA) kartoittaa julkisen alan työntekijöiden työhyvinvointia. Vuonna 2018 tutkimukseen osallistui 3070 julkisen alan työntekijää. Tutkimus toteutettiin puheluhaastatteluina. Tutkimuksessa tutkittiin mm. julkisen alan työntekijöiden voimavarat. Vuoden 2018 tutkimus osoittaa, että työn hallinta tukee onnistumisen kokemusta ja työn sujuvuutta ja näin lisää työhyvinvointia. Työn hallinnalla tutkimuksessa tarkoitettiin työntekijän ammattilaisen osaamisen ja työn vaatimusten tasapainoa sekä mahdollisuutta vaikuttaa ja panostaa omaan työhön ja vapaa-ajan tasapainoa. Tutkimuksen mukaan 85 % terveysalan työntekijöistä arvioi osaamisensa suhteessa työn vaatimuksiin kuin ”täysin samaa mieltä” tai ”melko samaa mieltä”, 9 % vastasivat ”en samaa enkä eri mieltä”, 6 % vastasivat ”melko eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä”. Keskeisenä työhyvinvoinnin ylläpitävänä tekijänä tutkimuksessa pidettiin työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. Terveysalan 52 % työntekijöistä oli ”täysin samaa tai melko samaa mieltä”, että he voivat vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. ”Melko eri mieltä” oli 15 % työntekijöistä ja ” ja 4 % vastasivat ”täysin eri mieltä”. ”En samaa enkä eri mieltä” oli 29 % työntekijöistä. Työympäristö oli tutkimuksessa kartoitettu terveellisyysnäkökulmasta. Terveysalalla 58 % työntekijöistä vastasivat ”täysin tai melko samaa mieltä”, että työympäristö mahdollistaa turvallisen ja terveellisen työskentelyn. ”Melko eri mieltä” oli 16 % vastanneista ja ”täysin eri mieltä” oli 4 % työntekijöistä. Tutkimuksessa kartoitettiin myös työntekijöiden työkykyä. Terveysalan 76 % työntekijöistä koki fyysistä kuntoa hyväksi tai melko hyväksi. Tutkimuksen mukaan 71 % terveysalan työntekijöistä koki työyhteisön ilmapiirin hyväksi tai melko hyväksi ja 78 % vastanneista oli sitä mieltä, että työtovereihin voi luottaa. (Pekkarinen 2018, 14-16, 25-27, 40-41.)

M. Kuokkanen (2014, 26, 89, 76-87) omassa työssä on tutkinut sekä kvantitatiivisella että laadullisella otteella kotihoidon työntekijöiden hyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Aineistomateriaali oli kerätty sähköisellä kyselylomakkeella ja yhteensä tutkimukseen osallistui 142 työntekijää. Tutkimusaineisto analysoitiin ZEF - arviointikoneella ja sisällönanalyysillä. Tutkimuksen tulosten mukaan riittävä työn haasteellisuus lisää työhyvinvointia työntekijöille. Tämän lisäksi mahdollisuus kehittyä työssä, työhön liittyvä sosiaalipuoli ja itsenäinen työskentely koettiin lisäävän työhyvinvointia. Työntekijän vaikutusmahdollisuus omaan työhön pidet-

tiin hyvin tärkeänä työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Työn sosiaalinen tuki tutkimuksen mukaan positiivisesti vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon ja kykyyn suoriutua työstä. Tutkimuksessa pidettiin merkittävinä motivoivina tekijöinä oikeudenmukaista ja tasa-arvoista johtajuutta ja toimivaa yhteisöä. Työhyvinvointia lisäävänä tekijöinä pidettiin myös työstä saatu palaute, esimiehen ja työtovereiden arvostus ja tuki, turvallinen ja terveellinen ympäristö sekä työn varmuus.

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, minkälaisia työhyvinvointia edistäviä kokemuksia kotihoidon tiimivastaavilla on työstä. Tavoitteena on kuvata kotihoidon tiimivastaavien kokemuksia työhyvinvoinnin edistämisestä. Työhyvinvoinnin edistämisen näkökulma rajautuu yksilöön, työhön, työympäristöön ja työyhteisöön liittyviin työhyvinvointia edistäviin tekijöihin. Tutkimuskysymykset ovat:

- Mitkä tekijät edistävät tiimivastaavan työhyvinvointia kotihoidossa?
- Minkälaisia kehittämistoiveita tiimivastaavalla on oman työhyvinvoinnin edistämiseen?

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Laadullinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään haastateltavien omia kokemuksia. Tämän ymmärtämiseksi tarvitaan ihmisten omia kuvauksia. (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2013, 74). Vilkan (2015, 118) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan merkityksen maailmaa. Tavoitteena on saada ihmisen omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. Silloin oletetaan, että kuvaukset sisältävät niitä asioita, joita hän pitää itselleen merkityksellisinä. Laadullinen tutkimus pyrkii haastateltavan näkökulman ymmärtämiseen. Laadullisen tutkimuksen ominaisuuksina ovat myös tutkijan henkilökohtainen osallistuminen ja tutkijan pyrkimys empaattiseen ymmärtämiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 22-24.)

4.2 Opinnäytetyön aineiston keruu teemahaastattelulla

Tutkimusaineiston keräämisen tapa oli teemahaastattelu. Haastattelun ajatuksena on se, että tutkija kyselee tutkittavia asioita tutkittavalta. Kyseessä on keskustelu, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja jossa tutkija on vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. (Valli & Aaltola 2015, 27.) Kuitenkin haastattelun ja keskustelun tärkeä ero on se, että haastattelussa kerätään informaatiota suunnitellusti ja tarkoituksenmukaisesti. Keskustelu taas voi olla pelkkä mielipiteiden vaihto ilman päämäärää. Haastattelu etenee kiinnostavien teemojen ympärille tutkijan johdolla. (Hirsjärvi ym. 2011, 42.)

Päädyin teemahaastatteluun, koska halusin kohdentaa haastattelun tiettyihin teemoihin. Vilkan (2015, 124) mukaan teemahaastattelussa käsitellään tutkimuksen keskeisiä aiheita ja teemoja saadakseen vastaukset tutkimusongelmaan. Haastattelun aikana teemojen ja kysymysten järjestelyllä ei ole väliä. Pidetään tärkeänä, että haastateltava antaa oman kuvauksensa kaikista teemoista ja haastattelu sujuu luontevasti vastaajan kannalta. Haastateltavaa voi pyytää kuvailemaan tai kertomaan asioita. Haastattelija voi myös pyytää tutkittavalta joitain käytännön esimerkkejä, jotta ymmärtää hänen aiempaa puhetta haastattelussa. (Hirsjärvi ym. 2011, 92).

Opinnäytetyön tutkimusympäristönä oli eräs kotihoidon yksikkö Etelä-Uudenmaan alueella. Tutkimuslupa (Liite 1) opinnäytetyötä varten haettiin sosiaali- ja terveystieteiden toimialalta keväällä 2019. Kun lupa oli kirjallisesti myönnetty, otettiin yhteyttä yksikön esimieheen ja kerrottiin opinnäytetyön prosessin etenemisestä. Tutkimushaastattelun kohderyhmäksi valittiin kotihoidon yksikön tiimivastaavat. Tutkittavia lähestyttiin sähköpostitse saatekirjeellä (Liite 2). Varsinaiset haastattelujen ajankohdat sovittiin yksikön esimiehen kanssa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina syyskuussa 2019. Tutkimukseen osallistui 4 sairaanhoitajaa ja 1 lähihoitaja. Jokainen haastattelu oli noin puolentuntin pituinen. Kaikki haastattelut nauhoitettiin.

Tutkimushaastattelujen pohjana käytettiin ennalta laadittua haastattelurunkoa (Liite 3), joka sisältää kaksi pääteemaa, alateemoja ja tarkentavia kysymyksiä. Pääteemat perustuvat teoreettiseen viitekehykseen. Ensimmäisenä pääteemana on ”Työhyvinvoinnin edistäminen”. Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää työntekijän työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Nämä tekijät liittyivät työntekijään, työhön, työyhteisöön ja työympäristöön. Toisen pääteeman tarkoituksena oli kartoittaa tiimivastaavien oman työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä kehittämistoiveita.

Haastattelun apukysymysten miettiessä hyödytettiin Vilkan omassa teossa esitettyjä haastattelukysymysten muotoilua koskevia sääntöjä. Vilkan (2015, 127-130) mukaan haastatteluaineiston keräämisessä tutkija käsittelee sanoja, jotka sisältävät tulkintaongelman riskin. Haastattelussa on aina kuitenkin mahdollisuus tarkistaa, miten tutkittava ymmärtää kysymyksessä esitetyt sanat. Haastattelukysymyksen on oltava selkeä ja kysymyksessä käytettävien sanojen pitää olla yksiselitteisiä. Koehaastattelu antaa mahdollisuuden varmistaa kysymysten yksiselitteisyyttä ja ymmärrettävyyttä. Haastattelukysymyksessä kysytään myös vain yhtä asiasisältöä. Haastattelussa kannattaa välttää suljettuja kysymyksiä, joihin vastaaja voi vastata ”kyllä” tai ”ei”. Kysymysmuotoja ovat silloin yleensä ”ko”- tai ”kö”-päätteiset kysymykset. Sanoilla mitä, miten, millainen tai miksi - alkavilla kysymyksillä päästään laajempiin ja kokemuksiä kartoittaviin kysymyksiin.

4.3 Aineistonanalyysi

Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä, joka on yksi laadullisen tutkimusmenetelmän metodi. Kyseisessä metodissa etsitään merkityssuhteita ja loogisia kokonaisuuksia, ja ne esitetään sanallisina tulkintoina. Sisällönanalyysiä on mahdollista tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. (Vilka 2015, 163.) Teorialähtöisen tutkimusaineiston analyysi perustuu aikaisempaan tiedettyyn teoriaan tai malliin. Teorialähtöinen analyysi aloitetaan analyysirungon muodostamisella. Analyysirungon sisälle muodostetaan erilaisia luokituksia induktiivisen sisällönanalyysin mukaisesti. Strukturoituun analyysirunkoon tutkimusaineistosta kerätään vain ne asiat, jotka sinne sopivat. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.)

Redusointi tarkoittaa aineiston pelkistämistä. Toisin sanoen, siinä vaiheessa tutkimusaineistoa tiivistetään. Klusteroinnin eli aineiston ryhmittelyn vaiheessa pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään uudeksi kokonaisuudeksi. Näin muodostuvat alaluokat. Alaluokat nimetään sisältöä kuvaavalla sanalla, lauseella tai ajatuskokonaisuudella. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 109-110.)

Analyysi aloitettiin tekemällä analyysirungon (Liite 4) teemahaastattelujen tiettyjen teemojen mukaisesti. Nämä teemat perustuivat opinnäytetyön teoreettiseen viitekehukseen. Nauhoitetun teemahaastatteluaineiston litteroitiin kirjoittamalla haastattelut puhtaaksi sanan sanalta. Litteroitua materiaalia kertyi yhteensä 22 sivua. Tämän jälkeen aineisto luettiin useaan kertaan ja perehdyttiin sen sisältöön. Tämän jälkeen alkuperäiset ilmaukset kirjoitettiin siten, että sijoitettiin ne analyysirungon mukaisiin teemoihin, jonka jälkeen pelkistettiin. Pelkistetyt ilmaukset käytiin tarkasti läpi. Samankaltaisuuksia kuvaavat ilmaukset ryhmiteltiin pääluokiksi.

4.4 Tutkimuksen eettisyys

Ihmisen kunnioittamisen arvo on tutkimuseettisten normien keskeinen lähtökohta. Ihmisen itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen tulee esille silloin, kun esimerkiksi annetaan mahdollisuus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti. Osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää milloin vaan tutkimukseen osallistuminen kannattaa aina informoida tutkittavia. (Kuula 2011, 60-62, 107.)

Yksityisyyden kunnioittamisella tutkimuksessa tarkoitetaan tutkittavan oikeutta itse päättää ja määrittää se, mitä tietoja hän antaa tutkimuskäyttöön. Luottamus tutkimusaineiston yhteydessä tarkoittaa tutkittavan luottamusta siihen, että tutkimusaineisto käytetään, käsitellään ja säilytetään, kuten on sovittu. Tietosuojalla tarkoitetaan ihmisen yksityisyyden kunnioittaminen. Tutkijalla on velvollisuus noudattaa tietosuojalainsäädäntöä, joka edellyttää, että tutkittavan yksityisyyden suoja ei loukataan. (Kuula 2011, 64.)

Haastateltavien informointi on olennainen osa tutkimuksen suunnittelussa. Sen tarkoitus on antaa tutkittaville riittävää tietoa siitä, mihin he suostuvat. Informointitekstin merkitys on suuri, koska siihen perustuu tutkimusaineiston käyttöoikeus. Informointitekstissä pitäisi kir-

joittaa auki miksi ja mihin tutkimusaineisto kerätään ja käytetään, miten säilytetään ja kennellä on tutkimusaineiston käyttöoikeus. (Kuula 2011, 104). Kuulan (2011, 106) mukaan tutkijan kirjoitustavalla on iso merkitys, kun tutkitaan kooltaan pieni ryhmä tai kun aineistositaattien perusteella haastateltavien tunnistaminen pienessä piirissä on mahdollinen.

Tutkimushaastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastateltavia informoitiin tulevasta tutkimuksesta saatekirjeellä, jossa kerrottiin tutkimuksesta, toteuttajasta ja tutkittavilta saatujen tietojen tarkoituksesta. Tämän lisäksi saatekirjeellä kerrottiin, mitä tutkimus konkreettisesti käytännössä tarkoittaa: minkälainen aineistokeruu on kyseessä, kuinka paljon tutkimus vie tutkittavilta aikaa ja missä haastattelut toteutetaan. Haastateltavia myös informoitiin mahdollisuudesta keskeyttää haastatteluun osallistuminen, milloin vaan. Ennen varsinaisia haastatteluja neljä haastattelijaa antoi suullisen suostumuksen osallistua tutkimukseen. Yksi tiimivastaava vastasi sähköpostitse, jossa kertoi mm. omasta kiinnostuksesta osallistua tutkimukseen.

Kaikki haastattelut toteutettiin anonymisti. Tutkimuksessa ei käsitelty arkaluonteisia tietoja eikä tutkittavien henkilötietoja. Tutkimuksessa mainittiin vain haastateltavien ammattia. Haastateltavien anonymiteetti säilytettiin julkaistussa raportissa ja koko prosessin aikana. Tutkimuksen alusta alkaen haastattelujen tallenteita nimettiin numeroina käyttämättä henkilötietoja eikä niitä annettu ulkopuolisille kuunneltavaksi. Litteroinnin vaihetta suoritettiin yksin eikä tutkimusaineisto annettu ulkopuolisille luettavaksi. Tutkimusaineisto ja tallenteet säilytettiin turvallisessa paikassa. Haastateltavia oli pieni määrä. Kyseisen kotihoidonyksikön työkavereita tai esimies saattavat tunnistaa heidät tekstikatkelmista, jos ne ovat haastateltavalle tyypillisiä. Alkuperäiset ilmaukset kirjoitettiin niin, että niistä ei voi tunnistaa vastajaa. Analyysissa käytettiin lyhyitä tekstikatkelmia, irrotettuina haastateltavan kokonaisvastauksista. Alkuperäiset ilmaukset, jotka voisivat mahdollistaa haastateltavien tunnistamisen, jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle. Haastattelun aineisto hävitettiin opinnäytetyön valmistuttua.

5 Tutkimustulokset

5.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät yksilön näkökulmasta

Haastateltavien mielestä yksilön työhyvinvointia edistivät terveelliset elämäntavat, myönteinen suhtautuminen työasioihin, työstä palautuminen, yhdessäolo työkavereiden kanssa sekä työn ja muun elämän rajanhallinta. (Liite 5) Elämäntapoihin kuuluivat säännöllinen ruokailu, tupakoimattomuus ja kohtuullinen alkoholin käyttö, vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus sekä lepo ja riittävä uni.

”Kyl, niin toi lepo, riittävä lepo on ihan niinku se huomaa käytännössä, että se olis ihan ensisijaisen tärkeitä.”

Myönteiseen suhtautumiseen työasioihin kuuluivat positiivinen elämän asenne ja oma pyrkimys suhtautua positiivisesti asioihin. Positiivisuus koettiin myös omaksi voimavaraksi työn jatkuvassa muutoksessa. Työstä palautumiseen kuuluivat huolehtiminen palautumisesta työpäivän jälkeen ja perhearjen pyörittäminen. Työkavereiden kanssa yhdessäoloon kuuluivat yhteinen ruokailu työpaikalla ja keppijumppa työpaikalla. Työn ja elämän muiden osa - alueiden erottaminen koettiin myös tärkeäksi työntekijän oman hyvinvoinnin kannalta.

5.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät työn näkökulmasta

Tutkittavien mukaan työn näkökulmasta työhyvinvointia edistivät työn selkeät roolit ja tavoitteet, päätäntävalta omaan työhön, osaamisen kehittäminen, työn itsenäisyys ja asiakaspalautteet. (Liite 6) Selkeät roolit ja tavoitteet pääluokkaan kuuluivat keskustelut tiimin jäsenten kanssa heidän odotuksista, omista rooleista tiimissä ja tiimin rakenteesta; keskustelut esimiehen kanssa tavoitteiden selkiyttämiseksi sekä selkeät roolit ja tavoitteet voimavarana.

”Se, että kun on aukikirjoitetut työroolit, se helpottaa hirveän paljon tuota niin työn tekemistä, kun tiijät mitä multa odotetaan ja mitkä ne on minun työn tavoitteet.”

Päätäntävaltaan omaan työhön kuuluivat työntekijän toiveen huomioon ottaminen työnjaossa, mahdollisuus vaikuttaa oman työpäivän suunnitteluun, oman taustaosaamisen ja aikaisemman tiedon hyödyntäminen asiakastyössä ja mahdollisuus vaikuttaa työaikaan.

”...ja myöskin tää, että on yleistyöaika, että mä voin tavallaan päättää, että haluan minä rästissä olevan työn tehdä päivän päätteeksi, vai jääkö se huomiseksi ja mä lähen töistä pois silloin, kun on pakolliset hommat tehty.”

Osaamisen kehittämiseen kuuluivat osaaminen tunnistaa kehittämiskohteet, osaamisen kehittäminen vapaa-ajalla, rohkeus kohdata uusia tilanteita, työkaverin antama ohjaus, työntekijän oma vastuualue työpaikalla, moniammatillinen yhteistyö, pyrkimys selvittämään asioita uusia tehtäviä kohdatessa ja työnantajan tarjoama lisäkoulutusmahdollisuus.

”Lisäkoulutus tuota niin lisää työhyvinvointia,... koska se tuo sitä osaamista ja ... tietoa sulle ittelles lisää, joka tuo sitä tekemisen varmuutta.”

Mahdollisuus tehdä itsenäisesti työtä lisäsi työn mielekkyyttä. Asiakkaan ystävällisyys vaikutti myös myönteisesti työhyvinvointiin.

”Musta oli tosi kiva mennä sinne, kun asiakkaat sanoo: ”Hei! Kiva nähdä suakin pitkästä aika...””.

5.3 Työhyvinvointia edistävät tekijät työyhteisön ja työympäristön näkökulmasta

Työyhteisön näkökulmasta työhyvinvointia edistivät hyvä ilmapiiri, toimiva tiimityö ja hyvä esimiestoiminta. (Liite 7) Hyvään ilmapiiriin kuuluivat hyvät käytöstavat työpaikalla, tiimivastaaavan kokema vastuu tiimin ilmapiiristä, huumorintaju, erilaisuuden hyväksyminen, tasa-arvoinen kohtelu, ristiriitojen ratkaisemisen taito, toimiva vuorovaikutus, avoimuus ja asiallisuus.

”Avoin vuorovaikutus edistää työhyvinvointia.”

”Semmonen asiallinen vuorovaikutus, semmonen, että tota ei puhuta selän takana.”

Toimivan tiimityöhön kuuluivat kyky hoitaa asioita tiimissä ammatillisesti, tiimijäsenten ja tiimityön arvostus ja palautteen antaminen. Hyvään esimiestoimintaan kuuluivat esimiesten kiinnostus työntekijöiden jaksamisesta ja esimiesten tuki työskentelyyn.

”Tämä on lisännyt kyllä meille hirveästi työhyvinvointia, kun meillä on hyvä esimies... hän on ihan oikeasti semmoinen suoruus ja reiluus, tasavertaisuus, se tekee paljon sille työhyvinvoinnille, et esimiehen tuki siihen työskentelyyn.”

Tiimivastaaavien mielestä työympäristöön liittyvää työhyvinvointia edistivät asianmukaiset työvälineet, työrauha, työpaikan ergonomia ja turvallinen työympäristö. (Liite 8) Asianmukaisiin työvälineisiin kuuluivat yhtenäisen työasun käyttöönotto, hyvät autot, hyvät puhelimet, työvälineiden kuntoon laitto ja tarvittavan työkaluston saaminen.

”Mä olen kauhean onnellinen siitäkin, että mä sain otsalampun. Se on oikeasti, kun on hämähärit kodit ja otat pissanäytteitä katetrilla, ja otat verikokeita, niin se on erittäin tärkeä, että sen näkee ja kädet on vapaana työskentelylle.”

Työrauhaan kuuluivat tarve rauhalliseen ja hiljaisempaan työympäristöön, mahdollisuus saada työrauha tehdessä asioita esimerkiksi tietokoneen ääressä ja työrauhan mahdollistaminen.

”Tästä huoneesta ... olisi tulossa hiljainen huone, et tänne tulee tietokoneet, että sitten, jos tuntuu siltä, et nyt tarttee saada työrauhaa tehään niin, että se onnistuis täällä niin. Ja mä koen, että tää on siis hyvä juttu.”

Työpaikan ergonomiaan kuuluivat ergonominen työskentely työpöydän äärellä, fysioterapeutin asiantuntijuutta ja apuvälineiden hyödyntäminen sekä pyrkimys ergonomiseen työskentelyyn asiakkaan luona. Turvalliseen työympäristöön kuuluivat parityöskentelymahdollisuus, siisti toimisto, lukitut ulko-ovet toimistoon, liukusteiden käyttö talvisin, turvallisuuskoulutuksen antaman tiedon hyödyntäminen uhkaavissa asiakastilanteissa ja luottamus työkavereihin puolin ja toisin.

”...ja tota, että työkaverit ovat luotettavia. Se lisää sitä työturvallisuutta myöskin. Kokee sitä luottamusta puolin ja toisin.”

5.4 Tiimivastaavien kehittämistoiveita oman työhyvinvoinnin kehittämiseen

Yksilön näkökulmaan liittyvä kehittämistoive (Liite 9) kuvasi vapaa-ajan fyysistä aktiivisuutta, johon kuului liikunnan lisääminen ja uusien harrastusten aloittaminen. Työtä koskeviin kehittämistoiveisiin vaikuttivat työergonomia ja työn tehokkuuden parantaminen. Työergonomiaan kuuluivat toiveet saada hyvän ergonomisen työtuolin ja fysioterapeutin arvion työpisteen ergonomiasta.

”...työergonomia on yksi semmonen asia, mikä olis nyt tosi, se ois todella tärkeä asia, mihin pitäisi kiinnittää sillä tavalla huomiota, että meillä olisi täällä fyssari, joka kävis kattomassa meidän työskentelypisteet.”

Työn tehokkuuden parantamiseen kuuluivat työnohjaus työn tasapainoilemiseen ja jaksottamiseen, selkeät ja yksinkertaiset hoitosuunnitelman komponentit ja työohjeet, hiljaisten raporttien käyttöönotto, oman roolin hahmottaminen uudessa tehtävässä ja tavoitteiden selkeyttäminen muuttuvissa tilanteissa.

”Sillä on oleellinen vaikutus työhyvinvointiin, jos olis niitä selkeitä tavoitteita. ...ja ne voi muuttua, asetetaan tavoitteet ja ne muuttuu matkan varrella, mutta kyllähän se selkiyttäminen lisää sitten sitä motivaatiota ja tietää vähän onko suunta oikea vai ei. ”

Työympäristöä koskeviin kehittämistoiveisiin vaikuttivat työvälineiden asianmukaisuus, työturvallisuus ja työrauha. Työvälineiden asianmukaisuuteen kuuluivat toive vähentää repun painavuutta, toive saada heijastimet ja huput työtakkeihin sekä kunnon talvikengät. Työturvallisuuteen kuului turvallisuusasioiden puheeksi ottaminen osastontunnilla. Työrauhaan kuuluivat toisen työrauhan kunnioittaminen, työrauhaa korostava toimistokulttuuri ja paremmat toimistotilat.

”... että se olis yleinen niinku ajatus, että tää on työtoimisto, tässä tehään työasioita ja että olis semmonen yleinen kulttuuri, että siinä tilassa ei jaeta sellaisia kahvipöytäjuttuja.”

Työyhteisöä koskeviin kehittämistoiveisiin vaikuttivat ilmapiiri ja yhteistyö. Ilmapiiriin kuului epäasialliseen käytökseen puuttuminen. Yhteistyöhön kuuluivat lisääntynyt tiimipalaverit, mahdollisuus pitää tiimipalavereja tarpeen mukaan ja ottaa tämä huomioon työnjaossa sekä lisääntynyt tiimivastaavien palaverit ja yhteiselle kokoontumiselle.

”Mä koen myöskin, usein on tilanteita, missä toivoisi, että oliski enempi sitä tukea... tuntuu, että välillä kaipaisin just sitä, että olis tota enempi yhteistyötä niitten muitten tiimivastaavien kanssa, enempi tiimivastaavien palavereja, ... sellaista vapaampaa kokoontumista sillä

tavalla niinku semmonen, miltä nyt tuntuu, mikä on tämän hetkinen päällimmäisenä mielessä, vähän niinku sellaista vapaampaa tunteiden ja ajatusten vaihtoa...”

5.5 Päätutkimustulosten yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä saatiin hyvin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tutkimustulokset antavat kuvauksen tiimivastaavien työhyvinvointia edistävästä tekijöistä sekä heidän työhyvinvointiin liittyvistä kehittämistoiveista. Työhyvinvoinnin edistämisen tekijöitä on tärkeää ottaa huomioon monipuolisena kokonaisuutena. Tiimivastaavien kehittämistoiveet ovat monenlaisia ja hyvin näyttävät suuntaa oman työhyvinvoinnin edistämiseen. Seuraavassa taulukossa esitetään yhteenvetona päätutkimustulokset.

TIIMIVASTAAVAN TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄT TEKIJÄT	TIIMIVASTAAVAN OMAAN TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT KEHITTÄMISTOIVEET
<p style="text-align: center;">Yksilölliset tekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terveelliset elämäntavat • Myönteinen suhtautuminen työasioihin • Työstä palautuminen • Yhdessäolo työkaverin kanssa • Työn ja muun elämän välinen rajanhallinta <p style="text-align: center;">Työhön liittyvät tekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selkeät työroolit ja tavoitteet • Päättäntävalta omaan työhön ja sen sisältöön • Osaamisen kehittäminen • Työn itsenäisyys • Asiakaspalautteet <p style="text-align: center;">Työyhteisö- ja työympäristötekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hyvä ilmapiiri • Toimiva tiimityö • Hyvä esimiestoiminta • Asianmukaiset työvälineet • Työrauha 	<p style="text-align: center;">Yksilön näkökulma</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vapaa - ajan fyysisen aktiivisuuden lisääminen <p style="text-align: center;">Työn näkökulma</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työergonomiaan liittyvä kehittämistoive • Työn tehokkuuden parantamiseen liittyvä kehittämistoive <p style="text-align: center;">Työyhteisön ja työympäristön näkökulmat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työvälineiden asianmukaisuuteen liittyvä kehittämistoive • Työturvallisuuteen liittyvä kehittämistoive • Työrauhaan liittyvä kehittämistoive • Ilmapiiriin liittyvät kehittämistoiveet • Yhteistyöhön liittyvä kehittämistoive

<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikan ergonomia • Turvallinen työympäristö 	
---	--

Taulukko 1: Päättökäytännöt

6 Pohdinta

6.1 Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin tarvitaan omat luotettavuuskriteerit. Laadullisen tutkimuksen arviointi kriteerit ovat siirrettävyys, reflektiivisyys, vahvistettavuus, uskottavuus. Siirrettävyys vastaa kysymykseen, onko tutkimustulokset siirrettävissä toiseen vastaavaan tilanteeseen? Reflektiivisyys tarkoittaa sitä, että tutkija on tietoinen omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä. Hänen tulee arvioida kuinka hän itse vaikuttaa aineistoon ja tutkimusprosessiin. Hänen tulee kuvata näitä asioita raportissa. Vahvistettavuus tarkoittaa tutkimusprosessin kirjaamista niin, että lukija pystyy seuraamaan prosessin kulkua, päättelyä ja pystyy arvioimaan sitä. Uskottavuuden arvioinnissa otetaan huomioon, kuinka selkeästi tutkija on selvittänyt tutkimusilmiön tutkimukseen osallistuville henkilöille. Esimerkiksi uskottavuuden vahvistamiseksi tutkimustulokset voidaan palauttaa tutkimukseen osallistuville ja pyytää arvioimaan tulosten paikkansapitävyyttä. (Kylmä & Juvakka 2007, 127-129). Laadullisen tutkimusmenetelmän luotettavuutta voi käsitellä myös validiteetin käsitteen avulla. Validiteetti käsittelee tutkimusmenetelmän pätevyyttä eli kuinka hyvin tutkimusmenetelmä tutkii juuri sitä mitä on luvattu tutkia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136).

Haastattelun luotettavuus riippuu myös haastattelun laadusta. Haastattelun laatua pyritään tarkkailemaan tutkimuksen eri vaiheissa. Aineiston keruun vaiheessa voidaan miettiä tarkasti haastattelurungon sisältöä ja pohtia miten teemoja voi syventää. Lisäksi voi miettiä lisäkysymysten vaihtoehtoisia muotoja. Haastattelun aikana laatuun voi vaikuttaa huolehtimalla teknisen välineistön toimivuudesta. Etukäteen varataan tarvittavat vara-akut, johdot tai patterit. Laadun parantamiseksi haastattelut nauhoitetaan. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 184.) Aineiston käsittelyn vaiheessa tutkimuksen laatua voidaan nostaa kirjoittamalla haastatteluita niin nopeasti kuin mahdollista. Tämä korostuu, jos tutkija sekä haastattelee että litteroi itse. (Hirsjärvi ym. 2011, 184 - 185.) Litterointi käytännössä tarkoittaa nauhoitusten muuttamista sellaisenaan tekstimuotoon. (Vilka 2015, 137.)

Haastattelua varten saatiin kotihoidon toimistossa olevan rauhallisen huoneen, joka silloin ei ollut henkilökunnan käytössä. Näin varmistettiin rauhallinen haastattelu-ympäristö. Jokaisen haastattelun alussa tutkittaville kerrottiin haastattelun teema-alueista ja annettiin haastattelurunko. Haastattelurungon sisältö oli tarkkaan mietitty sekä apukysymykset pohdittiin etukäteen. Haastattelut nauhoitettiin kahdella nauhurilla. Tarvittavat laturit ja jatkojohto olivat mukana. Haastattelut sujuivat hyvin ja ilman katkoksia. Kaikkien haastattelujen laatu oli

myös hyvä, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen laatua pyrittiin lisäämään litteroimalla tutkimusaineistoa samana tai viimeistään haastattelujen seuraavana päivänä.

Tässä tutkimuksessa ei ollut tarkoituksena tavoitella siirrettävyyttä. Näin ollen, esimerkiksi haastateltavien taustat (mm. ikä, työkokemus) jätettiin kokonaan tutkimusraportin ulkopuolelle. Toisaalta tämän tutkimuksen siirrettävyyttä vahvistaa se, että juuri tiimivastaavien työhyvinvointia kotihoidossa ei paljon tutkittu. Tulokset ovat siten ainutlaatuisia. Reflektointia tutkija on tehnyt koko ajan opinnäytetyön aloituksesta saakka. Tutkija on tietoinen omista lähtökohdista, omasta persoonasta ja siitä, miten nämä vaikuttavat työskentelyyn. Tutkijan mielestä oma persoona vaikutti luonnollisesti haastattelutilanteessa, mutta tutkija pyrki olemaan neutraalina ja antamaan haastateltaville riittävästi vastausaikaa. Vahvistettavuus oli mukana koko tutkimusprosessina aikana. Muistipanoja tehtiin koko ajan tutkimusprosessin aikana. Tutkimuksen etenemistä pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman tarkasti ja selkeästi muistipanoja ja haastatteluaineistoa käyttäen, että lukija pystyisi seuraamaan tutkimusprosessia ja arvioimaan sitä. Tutkimuksen tehdessä törmättiin saman ilmiön erilaisiin mahdollisiin tulkintoihin, mikä johti erilaisiin mahdollisiin johtopäätöksiin. Näin tutkija sai mietittyä tutkittavaa ilmiötä syvällisemmin. Tämän työn uskottavuutta vahvistaa myös se, että tutkija oli tutkittavan ilmiön kanssa riittävän kauan. Opinnäytetyötä tutkija on tehnyt tammikuusta 2019 alusta alkaen ja perusteellisesti perehtynyt aiheeseen. Haastattelujen avoin ilmapiiri lisäsi myös uskottavuutta. Tässä tutkimuksessa validiteettiin eli pätevyteen pyrittiin kuvaamalla koko tutkimusprosessia mahdollisimman tarkasti ja perustelemalla tehtyjä valintoja ja johtopäätöksiä.

6.2 Tulosten tarkastelu

Tässä opinnäytetyössä saadut tulokset tukivat aikaisempia tutkimustuloksia niiltä osin mitä tutkittiin. Tässä tutkimuksessa tiimivastaavat kokivat työhyvinvointia edistävinä tekijöinä hyvän oman terveyden, osaamisen kehittämisen ja hyvän ilmapiirin työyhteisössä. Myös Jääskeläisen tutkimuksen mukaan (2013) työntekijän hyvä terveys, mahdollisuus lisätä ammattitaitoa ja hyvä ilmapiiri edistivät työpaikan yhteisön hyvinvointia. Tämän opinnäytetyön tekijän mielestä oman terveyden ylläpitäminen lisää hyvinvointia elämän jokaisella alueella mukaan lukien työpaikka. Mahdollisuus kehittää omaa osaamista lisää motivointia ja varmuutta työnteossa. Työpaikan hyvä ilmapiiri on työyhteisön toimivuuden perusta.

Haastateltujen tiimivastaavien mielestä päätäntävalta omaan työhön ja turvallinen työympäristö olennaisesti edistivät heidän työhyvinvointiaan, niin ikään luottamus työkavereihin lisäsi työturvallisuuden tunnetta. Myös Kevan (2018) tutkimuksen mukaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen sisältöön sekä turvallinen työympäristö ovat työhyvinvoinnin merkittäviä ylläpitäviä tekijöitä. Samalla luottamus työtovereihin pidetään tärkeänä työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Opinnäytetyön tekijän mielestä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisää työmotivointia, tuo joustavuutta elämään ja vaihtelevuutta työarkeen. Työpaikan turvallisuus-

den osatekijänä on työkavereiden kokema luottamus toisiinsa, mikä erityisesti korostuu uhkaavissa asiakastilanteissa. Samalla luottamus työkavereihin parantaa yhteistyötä työpaikalla.

Tässä tutkimuksessa tiimivastaavat pitivät itsenäistä työskentelyä, toimivaa tiimityötä ja hyvää esimiestoimintaa työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. M. Kuokkaisen (2014) tutkimustyön mukaan monet työhyvinvoinnin tekijät, kuten työhön liittyvä itsenäinen työskentely, esimiehen tasa-arvoisuus ja tuki sekä toimiva työyhteisö, edistävät työhyvinvointia. Opinnäytetyön tekijän mielestä itsenäinen työskentely tuo mukavuutta työhön, mutta samalla lisää vastuuta ja vaatii hyvää päätöksentekotaitoa sekä perehtymistä asiaan. Hyvä esimiestoiminta laajalti vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin, sen toimivuuteen ja työn tehokkuuteen. Esimiehen tuella on merkittävä vaikutus työntekijöiden jaksamiseen.

6.3 Tutkimuksen jatkotutkimusaiheita

Tiimivastaavien työhyvinvoinnin edistäminen vaatii yhteistyötä esimiesten kanssa ja hyvää vuorovaikutusta muun henkilökunnan kanssa. Kyseisiä asioita voisi tutkia ja kehittää jatkossa. Jatkotutkimusaiheeksi voitaisiin ehdottaa myös, miten houkutellessa lisää työvoimaa kotihoidon alalle. Henkilöstöpuute vaikuttaa suoraan työntekijöiden jaksamiseen ja näin työhyvinvointiin. Kotihoidon asiakaskunta muuttuu ja kasvaa, mikä myös heijastuu työntekijöiden työkykyyn. Uusien työmenetelmien kehittäminen voisi olla myös jatkotutkimusaiheena. Työntekijän osaamisen kehittäminen ja varmistaminen ovat olennaisia työhyvinvoinnin edistämisen tekijöitä. Mitä asioita tiimivastaavat haluaisivat oppia? Minkälaista osaamista ja mitä taitoja tiimivastaavat haluaisivat saada ja kehittää esimerkiksi työnantajan tarjoaman koulutuksen kautta? Näitä asioita myös voitaisiin tutkia jatkossa.

Lähteet

Painetut

Grönros, E.-R., 2012. Kielitoimiston sanakirja. Kolmas osa S-Ö. 3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallina: Raamatutrukikoda.

Hovilainen-Kilpinen, T., Niskanen, T., Räisänen, R. & Kari, O. 2019. Kotihoidossa toimiminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ikonen, E.-R. 2015. Kehittyvä kotihoito. 4. painos. Keuruu: Otava Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - kehittämisohjelman laatiminen. Tallin: Printon AS.

Koivukoski, S. & Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto Ry.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino Oy.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Leskinen, T. & Hult, H.-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoit toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: Tammi Oy.

Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint Oy.

Mikkola, T. 2014. Ikääntyneen väestön palvelut: käyttö, kustannukset, vaikuttavuus ja rahoitus.

Mäkisalo - Ropponen, M. 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Tampere: JuvetesPrint-Suomen Yliopistopaino Oy.

Mäkisalo - Ropponen, M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. 2. painos. Helsinki: Unipress.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. Painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. Painos. Tallinna: Oy Unipress Ab.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

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

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. Painos. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD - Books of Demand.

Sähköiset

Alastalo, H., Vainio, S. & Kehusmaa, S. 2017. Kotihoidon asiakasmäärät kasvussa, henkilöstön määrän kasvu ei kaikissa maakunnissa seuraa perässä. Viitattu 7.03.2019.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135119/Kotihoidon%20asiakasm%C3%A4%C3%A4r%C3%A4t%20kasvussa%2C%20henkil%C3%B6st%C3%B6n%20m%C3%A4%C3%A4n%20kasvu%20ei%20kaikissa%20maakunnissa%20seuraa%20per%C3%A4ss%C3%A4.pdf?sequence=1>

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Viitattu 13.02.2019.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ilmarinen, J. & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Viitattu 14.03.2019.

https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistuvilla menetelmillä.

Lapin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 11.04.2019.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-623-3>

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449.

Kahdeksan faktaa vanhuspalvelujen tilasta. 2019. THL. Viitattu 16.02.2019.

<https://thl.fi/fi/-/8-faktaa-vanhuspalvelujen-tilasta>

Kansanterveyslaki 28.1.1972/66

Koivukoski, S. 2014. Tiimivastaava saa tiimin toimimaan. Sairaanhoidajat. Viitattu 2.04.2019

<https://sairaanhoidajat.fi/artikkeli/tiimivastaava-saa-tiimin-toimimaan/>

Kotisairaanhoido ja kotisairaalahoido. STM. Viitattu 2.04.2019.

<https://stm.fi/kotisairaanhoido-kotisairaalahoido>

Kuokkanen, M. 2014. Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta - ala. Ylempi AMK. Viitattu 14.04.2019.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82131/Kuokkanen_Miiamaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44

Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Viitattu 14.2.2019. [https://verkkokirjahylly-almata-](https://verkkokirjahylly-almata-lent.fi/nelli.laurea.fi/teos/BAXBBAUGGBJXAB#kohta:5((20)JOHTAMINEN((20)TY((d6)YHTEIS((d6)((20)(((Sosiaalisen((20)P((e4)((e4)oman((20)kehitt((e4)minen)

[lent.fi/nelli.laurea.fi/teos/BAXBBAUGGBJXAB#kohta:5\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)TY\(\(d6\)YHTEIS\(\(d6\)\(\(20\)\(\(\(Sosiaalisen\(\(20\)P\(\(e4\)\(\(e4\)oman\(\(20\)kehitt\(\(e4\)minen](https://verkkokirjahylly-almata-lent.fi/nelli.laurea.fi/teos/BAXBBAUGGBJXAB#kohta:5((20)JOHTAMINEN((20)TY((d6)YHTEIS((d6)((20)(((Sosiaalisen((20)P((e4)((e4)oman((20)kehitt((e4)minen)

Manka, M.-L., Kaikkonen, M.-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön: eväitä kehittämistyön avuksi. Viitattu 15.02.2019.

<https://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Mäkinieniemi, J.-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaaliin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013.

Viitattu 7.03.2019.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Viitattu

8.03.2019. [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf)

[julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf)

Työhyvinvointi. TTL. Viitattu 22.03.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työn imu. TTL. Viitattu 1.04.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Työkykytalo. TTL. Viitattu 14.04.2019.

Vehko, T., Sinervo, T. & Josefsson, K. 2017. Henkilöstön hyvinvointi - kotihoidon kehitys huolestuttava. Viitattu 7.03.2019.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134678/URN_ISBN_978-952-302-876-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yhteistoimintalaki 2007/334

Kuviot

Kuva 1: Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007)	9
Kuva 2: Työhyvinvoinnin tekijät. (Manka ym. 2007)	10
Kuva 3: Työkykytalo. (Työkykytalo 2019).....	12

Taulukot

Taulukko 1: Päättökimustulokset	27
---------------------------------------	----

Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupa.....	37
Liite 2: Teemahaastattelun saatekirje	40
Liite 3: Haastattelurunko.....	41
Liite 4: Analyysirunko	42
Liite 5: Aineiston analyysi yksilön näkökulmasta.....	43
Liite 6: Aineiston analyysi työn näkökulmasta.....	45
Liite 7: Aineiston analyysi työyhteisön näkökulmasta	48
Liite 8: Aineiston analyysi työympäristön näkökulmasta.....	50
Liite 9: Aineiston analyysi (omaan työhyvinvointiin liittyviä kehittämistoiveita)	53

Liite 1: Tutkimuslupa

Sosiaali- ja terveystalveluiden toimiala Arjessa selviytymistä tukevat palvelut Arjessa selviytymistä tukevien palvelujen johtaja		PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA 26.6.2019	Sivu
	<input checked="" type="checkbox"/> Pysyvästi säilytettävä		
	<input type="checkbox"/> Määräajan säilytettävä		1(3)
TUTKIMUSLUVAN MYÖNTÄMINEN			
<p>Julia Fayzullina pyytää tutkimuslupaa Laurea-ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelmaan liittyvään opinnäytetyöhön. Tutkimuksen nimi on Tiimivastaavan työhyvinvointi eräässä Etelä-Uudenmaan kotihoidon yksikössä. Tutkimuksen ohjaajana toimii lehtori Pirkko Rimpilä-Vanninen Laurea-ammattikorkeakoulusta.</p> <p>Tutkimuksen keskeisinä tutkimusongelmina ovat kotihoidon tiimivastaavan työhyvinvointia edistävien tekijöiden löytäminen ja kotihoidon tiimivastaavan kehittämistoiveiden tutkiminen oman työhyvinvoinnin edistämiseen.</p> <p>Tutkimuslupapyyntöissä esitetään, että Julia Fayzullina voisi haastatella Keravan kaupungin kotihoidossa työskenteleviä tiimivastaavia yksilöhaastatteluin. Haastateltavana olisivat 4 sairaanhoitajaa ja 1 lähihoitaja. Haastattelut tehdään anonyymisti ja haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastateltavia lähestytään saatekirjeellä. Tutkimuksessa ei käsitellä henkilötietoja ja tutkittujen henkilöiden anonymiteetti säilytetään koko prosessin ajan aina haastatteluista valmiiseen tutkimukseen. Haastatteluaineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.</p> <p>Kotihoidon esimies puoltaa tutkimusluvan hyväksymistä.</p>			
Päätös	<p>Päätän</p> <p>1) myöntää tutkimusluvan Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelija Julia Fayzullina em. tutkimukseen. Tutkimuslupa myönnetään arjessa selviytymistä tukevien palveluiden vastuualueen osalta.</p> <p>2) että tutkimuksen laadintaa varten saatujen tietojen osalta on noudatettava sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännössä todettuja salassapitosäännöksiä ja asiasta muutoin annettuja ohjeita.</p> <p>3) että tutkimusluvan myöntäminen edellyttää valmiin tutkimuksen toimittamista sosiaali- ja terveystalveluiden toimialan kirjaamoon.</p>		
Päätösvalan peruste	<p>Sosiaali- ja terveystalveluiden toimialan toimintasäntö 1.3.2017, muutettu 28.2.2017, § 5</p>		

Sosiaali- ja terveyspalveluiden toimiala
Arjessa selviytymistä tukevat palvelut
Arjessa selviytymistä tukevien palvelujen
johtaja

PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA
26.6.2019

Pysyvästi säilytettävä
 Määräajan säilytettävä

Sivu
2(3)

Päätöksen
allekirjoitus

Asumispalvelujen päällikkö
vs. Arjessa selviytymistä tukevien palvelujen johtaja

Tiedoksi Ote: Julia Fayzullina

Tiedoksianto
asianosaiselle

Tämä päätös on
 lähetetty tiedoksi kirjeellä lähetetty tiedoksi sähköisesti Päiväys 21.7.2019

luovutettu asianosaiselle
Asianosaisen allekirjoitus

Sosiaali- ja terveystalveluiden toimiala Arjessa selviytymistä tukevat palvelut Arjessa selviytymistä tukevien palvelujen johtaja	PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA 26.6.2019	
	<input checked="" type="checkbox"/> Pysyvästi säilytettävä <input type="checkbox"/> Määräajan säilytettävä	Sivu 3(3)

Oikaisuvaatimus-ohje

Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen. Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaunnista.

Tiedoksisaanti

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näydetä, 7 päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, 3 päivän kuluttua sähköpostin lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana. Tiedoksisaantipäivää tai sitä päivää, jona päätös on asetettu nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon, ei lueta määräaikaan.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava

- päätös, johon haetaan muutosta
- mitä kohdin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi
- perusteet, joilla muutosta vaaditaan
- muutoksenhakijan nimi ja kotikunta
- postiosoite ja puhelinnumero, joihin asiaa koskevat ilmoitukset muutoksenhakijalle voidaan toimittaa.

Jos oikaisuvaatimuksen tekijän puhevaltaa käyttää hänen laillinen edustajansa tai asiamiehensä, kirjelmässä on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta. Asiamiehen, ellei tämä ole asianajaja tai julkinen oikeusavustaja, on liitettävä oikaisuvaatimuskirjelmään valtakirja. Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava postiosoite ja puhelinnumero, joihin asiaa koskevat ilmoitukset oikaisuvaatimuksen tekijälle voidaan toimittaa. Oikaisuvaatimuksen tekijän, laillisen edustajan tai asiamiehen on allekirjoitettava oikaisuvaatimuskirjelmä. Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse täydentää allekirjoituksella, jos asiakirjassa on tiedot lähettäjistä eikä asiakirjan alkuperäisyyttä tai eheyttä ole syytä epäillä.

Oikaisuvaatimuksen toimittaminen

Oikaisuvaatimus on toimitettava virka-aikana ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä henkilökohtaisesti tai asiamiehen välityksellä postitse tai sähköpostilla, käyttäen alla olevia yhteystietoja:

Liite 2: Teemahaastattelun saatekirje

Hyvä haastatteluun osallistuja,

Olen sairaanhoitajaopiskelija Laurea - ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötäni aiheesta tiimivastaavan työhyvinvointi eräissä Etelä - Uudenmaan kotihoidon yksikössä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, minkälaisia työhyvinvointia edistäviä kokemuksia kotihoidon tiimivastaavilla on työstä. Työhyvinvoinnin edistämisen näkökulma rajautuu yksilöön, työhön, työympäristöön ja työyhteisöön liittyviin työhyvinvointia edistäviin tekijöihin.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Mitkä tekijät edistävät tiimivastaavan työhyvinvointia?
- Minkälaisia kehittämistoiveita tiimivastaavalla on oman työhyvinvoinnin edistämiseen?

Tutkimus koostuu viidestä noin tunnin teemahaastattelusta, joka toteutetaan yksilöhaastatteluna. Osallistajat ovat kotihoidon tiimivastaavia. Haastattelu nauhoitetaan ja jälkeenpäin kirjoitetaan auki sekä analysoidaan induktiivisella sisällönanalyysilla.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja tapahtuu tutkittavien työpaikalla ja työajalla. Tutkittavien on mahdollista keskeyttää tutkimuksen milloin tahansa ja siten tutkija ei julkaise kyseisen osallistujan haastatteluosuutta tutkimuksessa. Tutkimuksessa ei käytetä kenenkään haastateltavan henkilöllisyyttä eikä käsitellä arkaluontoisia asioita. Kaikki haastattelut toteutetaan anonymisti eikä ulkopuolisille anneta luettavaksi ja kuunneltavaksi saatuja haastattelun aineistoja. Haastattelun aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Tutkittavat saavat myös mahdollisuuden tutustua tutkimustuloksiin ennen tutkimuksen julkaisua.

Voit ottaa yhteyttä allekirjoittaneeseen tutkijaan, jos sinulla on kysyttävää yksilöhaastattelusta.

Ystävällisin terveisin,

Julia Fayzullina,

Sairaanhoitajaopiskelija, Laurea - ammattikorkeakoulu.

yuliya.fayzullina@student.laurea.fi

Liite 3: Haastattelurunko

<p>1. PÄÄTEEMA: Työhyvinvoinnin edistäminen.</p> <p>– PÄÄKYSYMYS: Kuvaile tekijöitä, jotka edistävät sinun työhyvinvointiasi.</p>		
ALATEEMAT	Alakysymys	Tarkentava kysymys
Yksilö	Kuvaile tekijöitä, jotka edistävät sinun omaa työhyvinvointiasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Miten sinä itse pidät omasta hyvinvoinnistasi huolta? 2. Miten elämäntavat (esim. liikunta, riittävä lepo) vaikuttavat omaan työhyvinvointiisi? 3. Miten myönteinen elämän asenne vaikuttaa työhyvinvointiisi?
Työ	Kuvaile työhösi liittyviä voimavaroja, jotka edistävät työhyvinvointiasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Miten mahdollisuus vaikuttaa omaan työhösi ja sen sisältöön edistää työhyvinvointiasi? 2. Miten työn itsenäisyys vaikuttaa työhyvinvointiasi? 3. Miten työroolien ja tavoitteiden selkeys vaikuttaa työhyvinvointiisi? 4. Miten lisäkoulutusmahdollisuus edistää työhyvinvointiasi?
Työyhteisö	Kuvaile työyhteisöön liittyviä tekijöitä, jotka edistävät työhyvinvointiasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minkälainen vuorovaikutus työpaikalla edistää työhyvinvointiasi? 2. Mitkä tekijät työpaikan ilmapiirissä edistävät työhyvinvointiasi?
Työympäristö	Kuvaile minkälainen työympäristö edistää työhyvinvointiasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mitkä työolosuhteet edistävät työhyvinvointiasi? 2. Mitkä työturvallisuuden tekijät edistävät työhyvinvointiasi?
<p>2. PÄÄTEEMA: Työhyvinvointiin liittyviä kehittämisideoita.</p> <p>– PÄÄKYSYMYS: Minkälaisia kehittämistoiveita sinulla on oman työhyvinvoinnin edistämiseen?</p>		

Liite 4: Analyysirunko

Analyysirungon teemat

1. Työhyvinvointia edistävät tekijät yksilön näkökulmasta
2. Työhyvinvointia edistävät tekijät työn näkökulmasta
3. Työhyvinvointia edistävät tekijät työyhteisön näkökulmasta
4. Työhyvinvointia edistävät tekijät työympäristön näkökulmasta
5. Tiimivastaavien kehittämistoiveita oman työhyvinvoinnin kehittämiseen

Liite 5: Aineiston analyysi yksilön näkökulmasta

Analyysirungon teema	Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Pääluokka
Työhyvinvointia edistävät tekijät yksilön näkökulmasta	”Mä oon huomannut, että unella on hirveän iso vaikutus. Oon huomannut sitten, jos uni jää, sit seuraava päivä töissä todennäköisesti tulee olemaan kamala...”	Riittävä uni	Terveelliset elämäntavat
	”Kyl, niin toi lepo, riittävä lepo on ihan niinku se huomaa käytännössä, että se olis ihan ensisijaisen tärkeätä.”	Riittävä lepo	
	”Mä liikun metsässä paljon, että ne on sit semmosia, kun sinne menee tajuukin, voi että, tää pitäisi olla, käydä useammin...”	Vapaa - ajan fyysinen aktiivisuus	
	”Riittävä energian saanti eli ruokailu, mitä nyt ehtii päivän mittaan. ...se, että päivän aikana syön hyvin...”	Säännöllinen ruokailu	
	”... en polta, en käytä alkoholia kuin lääkkeeksi joskus pienen paukun...”	Tupakoimattomuus ja alkoholin kohtuullinen käyttö	
		”Mä oon huomannut, että mitä enempi niinku kiinnittää huomiota niihin hyviin asioihin ja jollain tavalla positiivisuuden kautta niin tota, kyllä se kovasti vaikuttaa.”	
”Lähtökohtaisesti pidän itseäni positiivisesti asioihin suhtautuvana ja tota tässä työssä varsinkin, koska tää jatkuvasti muutoksessa...”		Positiivisuus yksilön voimavarana	

	”Mun oman elämän asenne on semmonen, et mä koitan niinku positiivisesti ja kyl mä koen, että siitä on hyöty tässä myöskin, et jaksaa työssä.”	Positiivinen elämän asenne	
	”Sitten, et huolehtii semmosesta palautumisesta, työpäivästä palautumisesta niinku, se on yleinen hyvinvointi.”	Huolehtiminen palautumisesta työpäivän jälkeen	Työstä palautuminen
	”Kyllä , mulla tota palautumisessa työstäni ihan ensiarvoisen tärkeä että siis on perhe...”	Perhearjen pyörittäminen	
	”Kivointahan se on, jos ehtii lounaalle työkavereiden kanssa, mutta tota sehän lisää toki omaakin työhyvinvointia.”	Yhteinen ruokailu työpaikalla	Työkaverin kanssa yhdessäolo
	”Ja hienoja, hyviä juttujahan noi just on noi keppijumppat ja semmonen mitä nyt.”	Keppijumppa työpaikalla	
	”... tietyllä tavalla oon ottanut siis semmosen roolin, että kun mä tulen töihin niin, mä ajattelen tää on mun työ, että mulla on perhe ja mun ystävät ja mun työ.”	Työn ja elämän muiden osa - alueiden erottaminen	Työn ja muun elämän välisen rajanhallinta

Liite 6: Aineiston analyysi työn näkökulmasta

Analyysirun- gon teema	Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Pääluokka	
Työhyvinvoin- tia edistävät tekijät työn näkökulmasta	”Kuvaile työhösi liittyviä voimavaro- ja, jotka edistävät työhyvinvoin- tiasi.”		Selkeät työ- roolit ja ta- voitteet	
	”Toki keskustellaan tiimissä aina tietysti tiimiläisten kanssa mitä odotuksia heillä on niinku ylipäätään niinku tiiminä tai tiimirakenteessa ... tiimiläisten roolit minkälaisia kenelläkin on. Kyllä, se vai- kuttaa työhyvinvointiin, ilman muuta vaikuttaa...”	Keskustelut tiimi- läisten kanssa hei- dän odotuksista, omista rooleista tiimissä ja tiimin rakenteesta.		
	”Kyllä se, et tietäis sen oman roolin, se kyl lisää semmosta mielekkyyttä ja tie- tää, onko tää nyt oikea suunta vai väärä suunta, vai mitä, mutta onhan siinä sit nuo apukeinoja, että voi sit tän vaikka esimieheltä käydä kysymässä, onks tää niinku sinnepäin mitä odotetaan...”	Keskustelut esi- miehen kanssa tavoitteiden sel- kiyttämiseksi		
	”... se, että kun on aukikirjoitettu työ- roolit, se helpottaa hirveän paljon tuota niin työn tekemistä, kun tiijät mitä multa odotetaan ja mitkä ne on minun työn tavoitteet.”	Selkeät roolit ja tavoitteet työn voimavarana		
	”Täällä on tosi kiva, kun saa tehdä toi- veitakin. Se on tosi kivaa, että pääsee jonnekin toiseen asiakkaalle välillä, et se tuo mukavuutta myös.”	Työntekijän toi- veen huomioon ottaminen työnja- ossa	Päätävältä omaan työhön	
	”... mä saan itse valita, missä järjestyk- sessä mä käyntejä teen. Mä saan itse suunnitella sen, että minkälainen se mun päiväni, missä järjestyksessä mihinkin menen.”	Mahdollisuus vai- kuttaa oman työ- päivän suunnitte- luun		
”Minulla on niin paljon tietoa sosiaali- puolen lainsäädännöstä, tässä pystyy	Oman taustaosaa- misen ja aikai-			

	meijän asiakkaisiin... ihan tuomaan sieltä sen tiedon ja vaikuttaa asiakkaiden elämän tilanteeseen ja hyvinvointiin, ja silloinhan se on niinku yhteyteen muhunkin, että mäkin voin työssä paremmin.”	semman tiedon hyödyntäminen asiakastyössä	
	”...ja myöskin tää, että on yleistyöaika, että mä voin tavallaan päättää, että haluanko minä rästissä olevan työn tehdä päivän päätteeksi vai jääkö se huomiselle ja mä lähden töistä pois silloin, kun on pakolliset hommat tehty.”	Mahdollisuus vaikuttaa työaikaan	
	”Sen, kun myöntää itselleen, että ei ole kaikkivoipa eikä kaikkea tiedä, niin sehän on jo iso asia sitten tähän työhyvinvointiin. Tuota nyt se, että ottaa jostain selvää.”	Osaamisen kehittämiskohteiden tunnistaminen	Osaamisen kehittäminen
	”...kyllä tota joutuu aika paljon niinku sitten kuitenkin kahlaamaan valmistajien sivuja ja tota niinku laitevalmistajien ja tämmöstä niinku hoitosuosituksia, tai ohjeita niin paljon käy myös vapaa - ajalla läpi sitten.”	Oman osaamisen kehittäminen vapaa-ajalla	
	”...nimenomaan hakeutuu niihin tilanteisiin sen oman mukavuusalueen ulkopuolelle, että niinku, koska se on ainoa väylä miten kehityt tässä työssä ja niinku se on kehittymisen este, jos niinku alkaa kauheasti jännittää jotain...”	Rohkeus kohdata uusia tilanteita	
	”Kyl me käytetään sitä, ohjataan toinen toisia semmosissa tehtävissä mitä toisille vieraampia, toisille tutumpia...”	Työkaverin antama ohjaus	
	”Meillä täällä ihmisillä omia vastuualueita, niin tavallaan sitten he tiedottaa vaikka hygienian asioita ja tällä tavalla, et se on sit siinä työn ohessa oppimista.”	Työntekijän oma vastualue työpaikalla	
	”Olen myös oppinut tiimivastaavan roo-	Moniammatillinen	

	lissani käyttää hyvinkin laajasti sitten tota, soittaa ihmisille ympäri ihan moniammatillisesti, että pyytää apua, kysyä apua..., ihan siis oli mikä tahansa niin kuin tilanne.”	yhteistyö	
	”... jos mä tiedän, et mulla joku asia, mikä mietytää tai minä en osaa, niin mä pyrin sen aina ennalta selvittämään, niin selvitän sen itselle tavalla tai toisella...”	Pyrkimys selvittämään asioita uusia tehtäviä kohdattessa	
	”... lisäkoulutus tuota niin lisää työhyvinvointia,... koska se tuo sitä osaamista ja ... tietoa sulle ittellet lisää, joka tuo sitä tekemisen varmuutta...”	Työnantajan tarjoama lisäkoulutusmahdollisuus	
	”Mä pidän itsenäisestä työstä.... Jos ei siitä pitäisi, olisiko täällä töissäkään; se on myös semmonen vahvuus.”	Itsenäisen työn mielekkäisyys	Työn itsenäisyys
	”Musta oli tosi kiva mennä sinne, kun asiakkaat sanoo: ”Hei! Kiva nähdä suakin pitkästä aikaa...””.	Asiakkaan ystävällisyys	Asiakaspalautteet

Liite 7: Aineiston analyysi työyhteisön näkökulmasta

Analyysirungon teema	Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Pääluokka
Työhyvinvointia edistävät tekijät työyhteisön näkökulmasta	”Kuvaile työyhteisöön liittyviä tekijöitä, jotka edistävät työhyvinvointiasi.”		
	”Mä pidän tosi tärkeänä, että ois minkälainen päivä, niin mä oon ystävällinen ja tervehdin ja ... sitä kautta sitten niinku heitän ystävällisen sanan...”	Hyvät käytötavat työpaikalla	Hyvä ilmapiiri
	”Semmonen koen tiimivastaavan roolissani ollessani, että vastuuta myös siitä, et mun pitää niin kuin sitä ohjata oikeaan suuntaan sen tiimin suhtautumista asioihin, että tietyllä tavalla, et olemalla itse esimerkillinen omasta mielestä, että mä yritän nyt olla.”	Tiimivastaavan kokema vastuu tiimin ilmapiiristä	
	”... ja ehkä sit huumorintaju joku semmonen.”	Huumorintaju	
	”... hyväksythän niin kuin ihmiset ihmisinä ja meidät, ihmiset, työntekijät, omat persoonat ja meijät erilaisuudet niin, sehän edistää meijän kaikkien työhyvinvointia...”	Erilaisuuden hyväksyminen	
	”Tietyl tavalla koen semmosta, ...oltiin sit tiimivastaavia tai ei, me ollaan samalla viivalla kaikkien kanssa.”	Tasa-arvoinen kohtelu	
	”...totta kai erillisiä sanoja tulee välillä, mutta yleensä ne sovitaan ja hoidetaan alta.”	Ristiriitojen ratkaisemisen taito	
	”Avoin vuorovaikutus edistää työhyvinvointia.”	Avoimuus	
	”Meillähän on päivittäiset raporttiajat ja tiimikouksia ja muuta, että kyl noi on hirveän tärkeitä ja oleellisia kyllä se varmasti tiimitoiminnan ja tiedonsiirtymisen kannalta. Se on sitä vuorovaikutusta.”	Toimiva vuorovaikutus	
	”Semmonen asiallinen vuorovaikutus, semmonen, että tota ei puhuta selän takana.”	Asiallisuus	

	<p>”...kun tiimissä asiat hoituu, voi olla ettei me niin parhaita kavereita olla työyhteisössä, mutta se ei estä meitä hoitamasta asiakkaiden asioita.”</p>	<p>Kyky hoitaa asioita tiimissä ammatillisesti</p>	<p>Toimiva tiimityö.</p>
	<p>”Tiimi on kaikkein tärkeä. Meillä on tosi hyvä tiimi, tiimi mikä tekee asioita. Mä oon tykännyt siitä ja muutenkin työkaverit täällä. Se tuo mukavuutta siihen töihin.”</p>	<p>Tiimijäsenten ja tiimityön arvostus</p>	
	<p>”... yritän tietysti olla siis semmonen kannustava ja antaa palautetta, ja nimenomaan sitä positiivista palautetta, että se on hirvittävän tärkeää.”</p> <p>”Annan kyllä palautetta ja myös tietyllä tavalla sitä, jos on semmonen epäkohta, mihin on vaikeampi puuttua, mutta tota ... yrittää senkin sillä tavalla rakentavasti, niinku antaa rakentavaa palautetta...”</p>	<p>Palautteen antaminen</p>	
	<p>”...esimiehet piti semmosen... oliko joku kehittämisiltapäivä, tota juttu se oli ihan huikea. ... Kyllä, se liittyy siihen työyhteisön työhyvinvointiin voimakkaasti ja vahvasti. Tulee vaikutelma siitä, et esimiehet on oikeasti kiinnostuneita miten me voidaan.”</p>	<p>Esimiesten kiinnostus työntekijän jaksamisesta</p>	<p>Hyvä esimiestoiminta.</p>
	<p>”Tämä on lisännyt kyllä meille hirveästi työhyvinvointia, kun meillä on hyvä esimies... hän on ihan oikeasti semmoinen suoruus ja reiluus, tasavertaisuus, se tekee paljon sille työhyvinvoinnille, et esimiehen tuki siihen työskentelyyn.”</p>	<p>Esimiehen tuki työskentelyyn</p>	

Liite 8: Aineiston analyysi työympäristön näkökulmasta

Analyysirungon teema	Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Pääluokka	
Työhyvinvointia edistävät tekijät työympäristön näkökulmasta	”... saatiin työvaatteet ja mä oon äärimmäisen tyytyväinen siihen, et meillä on noi työvaatteet.”	Yhtenäisen työasun käyttöönotto	Asianmukaiset työvälineet	
	”Kivaa nää uudet autot, aivan loistava. ... sit saatiin isoja autoja, jossa enemmän tilaa, saa kuljetettua apuvälineitä.”	Uudet autot ja mahdollisuus kuljettaa apuvälineet niissä		
	”Meillä on hyvät puhelimet ... että työvälineitä meille laitetaan kuntoon.”	Hyvät puhelimet, työvälineiden kuntoon laitto		
	”Mä olen kauhean onnellinen siitäkin, että mä sain otsalampun. Se on oikeasti kun on hämärät kodit ja otat pissanäytteitä katetrilla, ja otat verikokeita, niin se on erittäin tärkeä, että sen näkee ja kädet on vapaana työskentelylle.”	Tarvittavan työkaluston saaminen		
	” se vähän vaihtelee milloin mitäkin, mutta tota on tilanteita tai hetkeä tai asioita milloin toivoo, että työympäristö olisi rauhallinen ja hiljaisempi.”	Tarve rauhalliseen ja hiljaisempaan työympäristöön tietyissä tilanteissa	Työrauha	
	”... jos pitää puhua puhelimeen,... silloin toivois, että vois puhua sen koneen ääressä, ehkä kattoo niitä tietoja samaan aikaan ja muuta, ja toivois, että se olis niin kuin helppoa, tavallaan helppoa.”	Mahdollisuus saada työrauha tehdessä asioita tietokoneen ääressä		
	”Tästä huoneesta ... olisi tulossa hiljainen huone, et tänne tulee tietokoneet, että sitten, jos tuntuu siltä, et nyt tarttee saada työrauhaa tehään niin, että se onnistuis täällä niin. Ja mä koen, että tää on siis hyvä juttu.”	Työrauhan mahdollistaminen		

	<p>”Mä olen tehnyt oman työtuolini niin ergonomiseksi itselleni, kun se on mahdollista ja poistanut näitä käsitukeja ja tämmöstä, koska se haittaa pienissä tiloissa...”</p>	<p>Ergonominen työskentely työpöydän äärellä</p>	<p>Työpaikan ergonomia</p>
	<p>”... asiakkaitten luona hyödynnetään meidän fysioterapeutin tuota niin asiantuntijuutta ja apuvälineet, kahvat, kaikki tämmöset, mitä me tarvitaan asiakkaitten kanssa...”</p>	<p>Fysioterapeutin asiantuntijuutta ja apuvälineiden hyödyntäminen</p>	
	<p>”Olosuhteet on kotona, ne ei ole sitä, kuin laitoksissa. Siellä jotakin on, että aivan optimaalisiin ei pääse työergonomian kanssa, mutta niin hyvin kun on vain mahdollista järjestää ja sehän lisää meidän kaikkien työhyvinvointia...”</p>	<p>Pyrkimys ergonomiseen työskentelyyn asiakkaan luona</p>	
	<p>”Mä tykkään siitä, että jos on sellaisia paikkoja, missä on tiedossa, että on haastava asiakas, semmonen kenestä ei voi olla varma miten käyttäytyy, niin silloin käynnille mennään kahdestaan... se edistää sitä turvallisuuden tunnetta.”</p>	<p>Parityöskentelymahdollisuus tarvittaessa.</p>	<p>Turvallinen työympäristö.</p>
	<p>”Täällä sitten ehkä toimistotiloissa niin, ne on niinku siistit. Kyl, se edistää sitä työhyvinvointia.”</p>	<p>Siisti toimisto</p>	
	<p>”No täällä toimistolla onhan turvallinen olo, koska ulko-ovet lukossa. Tietää, että ei täällä nyt mitään, niin tota se on hyvä.”</p>	<p>Lukitut ulko-ovet toimistoon</p>	
	<p>”Mä käytin niitä nastoja kenkiin viime talvena... Se oli hyvä. Ne piti kyllä riisua asiakkaan luona, joo. Kyllähän se vie aikaa, mutta se auttaa.”</p>	<p>Liukuesteiden käyttö talvisin</p>	
	<p>”Meillä on turvallisuuskoulutus. ... Se on selkeyttänyt niitä toimintaohjeita..., että ihan selkeästi on tuotu työkaluja siihen, miten pystyy sanallisesti asiakkaalle ennen, kun tilanne provosoituu tai provosoituisi, se on ainakin mulle antanut työkalu-</p>	<p>Turvallisuuskoulutuksen antaman tiedon hyödyntäminen uhkaavissa asiakastilanteissa</p>	

	ja siihen, mitä mulla on oikeuksia.”		
	”...ja tota, että työkaverit ovat luotettavia. Se lisää sitä työturvallisuutta myöskin. Kokee sitä luottamusta puolin ja toisin.”	Luottamus työkavereihin puolin ja toisin	

Liite 9: Aineiston analyysi (omaan työhyvinvointiin liittyviä kehittämistoiveita)

Analyysirungon teemoja	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Pääluokka
Yksilön näkökulma	”Minkälaisia kehittämistoiveita sinulla on oman työhyvinvoinnin edistämiseen?”	Liikkumisen lisääminen, uusien harrastusten aloittaminen	Vapaa - ajan fyysinen aktiivisuus
Työn näkökulma	”...sit ne tuolin säädettävät systeemit..., tota se on sellainen asia, mikä edistäisi minun työhyvinvointia, jos olis tietyllä tavalla säädettävät, hyvin helposti säädettävät...”	Hyvä työtuoli	Työergonomiaan liittyvä kehittämistoive
	”...työergonomia on yksi semmonen asia, mikä olis nyt tosi, se ois todella tärkeä asia, mihin pitäisi kiinnittää sillä tavalla huomiota, että meillä olisi täällä fyssari, joka kävis kattomassa meidän työskentelypisteet.”	Fysioterapeutin arvio työpisteen ergonomiasta	
	”... siihen semmosen työn tasapainoilemiseen ja siihen miten sä niin kuin jaksotat, miten sä kaiken tekemisen niin ajoitat siihen, sun työpäivässä, niin ehkä siihen kaipaam tai tiedostankin, että kaipaais ihon jotain työnohjausta tai sillei jotain ajatuksia, miten sen rakentaa, et olisi mahdollisimman tehokas.”	Työn tasapainoileminen ja jaksottaminen työhajauksen kautta	Työn tehokkuuden parantamiseen liittyvä kehittämistoive
	”...mihinkään mä olen niin kuin koko täällä olon aikana kiinnittänyt huomiota on työhjeet. Hoitostyösuunnitelman komponentit olisi sellaisia, että ne on selkeitä ja yksinkertaisia.”	Selkeät ja yksinkertaiset hoitosuunnitelman komponentit ja työhjeet	
	”Me kirjataan paljon kentällä, niin me voitais ihon hyvin pitää sellaisia hiljaisia raportteja, et me niinku luettais oikeasti, mitä kaveri on kirjoittanut eikä niin, että sitä täytyy vielä	Hiljaisten raporttien käyttöönotto	

	käydä suullisesti läpi. Tietty, jos on jotain tärkeätä akuuttia, totta kai se täytyy tuoda siinä niinku julki, mutta että se ei ois semmonen yleinen tapa, että ...kerrotaan vaan niinku kertomisen ilosta”		
	”...eikä niitä varmaan heti voi lyödäkään pöytään, kun on ihan siis uus työtehtävä, mutta sitä oon joutunut vähän niinku ite hahmottamaan sen, mikä on mun rooli tässä niin, kyllä se vaikuttaa, vaikuttaa isosti... Todellakin, jos selkeät tavoitteet ja mikä se mun rooli tässä... on selkeä... niin helpottaisi.”	Oman roolin hahmottaminen uudessa työtehtävässä	
	”Sillä on oleellinen vaikutus työhyvinvointiin, jos olis niitä selkeitä tavoitteita. ...ja ne voi muuttua, asetetaan tavoitteet ja ne muuttuu matkan varrella, mutta kyllähän se selkiyttäminen lisää sitten sitä motivaatiota ja tietää vähän onko suunta oikea vai ei. ”	Tavoitteiden selkiyttäminen muuttuvissa tilanteissa	
Työympäristön näkökulma	”... meidän reppu, niin sehän on ... painava. Niitä onhan nytten tuota yhtenäistämässä, että kaikilla uudenmaan kotihoidon tiimivastaavilla olis samanlaiset reput... ja sitä kautta toivon, että repun paino taikka onks se reppu tai joku muu, missä niitä välineitä kuljetamme, niin tois helpotusta siihen repun painavuuteen.”	Repun painavuuden vähentäminen	Työvälineiden asianmukaisuuteen liittyvät kehittämistoiveet
	”Kivaa on saada noi työvaatteet, mutta toi takkikin, siinä ei ole heijastinta, siinä ei ole huppua. Nyt eri taas kun syksyn sateella ja pimeydessä, niin olisi kiva, jos näkyisikin vähäsen... et tämmösiä niinku pieniä juttuja ois kiva.”	Heijastin ja huppu työtakkiin	
	”Vois olla..., et saisit asianmukaiset varusteet mukaan lukien ne kengät.”	Kunnon talvikengät	
	”Tää toimistoa pitää siis sillä tavalla niin kuin semmosena omana linnotuksena. ...nääh on ehkä asiat, mistä niin kuin joskus silloin tällöin pitäisi varmaan sanoa osastontunnilla, että tota, et toimistolle ei päästetä ulkopuolisia.”	Turvallisuusasioiden puheeksi ottaminen osastontunnilla	Työturvallisuuteen liittyvä kehittämistoiveet

	<p>”... ehkä luotais semmosta sitä toimistokulttuuria, kun tässä ollaan, että annettais niinku se työrauha kaikille.”</p>	Toisen työrauhan kunnioittaminen	Työrauhaan liittyvä kehittämistoive
	<p>”... että se olis yleinen niinku ajatus, että tää on työtoimisto, tässä tehdään työasioita ja että olis semmonen yleinen kulttuuri, että siinä tilassa ei jaeta sellaisia kahvipöytäjuttuja.”</p>	Työrauhaa korostava toimistokulttuuri	
	<p>”Toki nää tilat on onnettomat ja pitäisi olla isommat tilat, niin tota se ois niinku, mitkä mä koen, että jos niihin vähän saadaan jotain parannusta...”</p>	Paremmat toimistotilat	
Työyhteisön näkökulma	<p>”... sen vaan niinku, et kielettäis sillä tavalla, et sanottais, et tää ei oo asiallista nyttten, mutta se vaatii sen rohkeuden ehkä ja sen jotenkin energian...”</p>	Epäasialliseen käytökseen puuttuminen	Ilmapiiriin liittyvät kehittämistoiveet
	<p>”Toivoisin, että täällä käytettäis enempi... sellaisia niinku kokoontumisia, varattais oikeasti aika tiimipalavereille...”</p>	Lisäaika tiimipalavereille	Yhteistyöhön liittyvät kehittämistoiveet
	<p>”Tulee jotain uusia asioita tai ”projekteja” tai näin, että niiden semmoseen jalkauttamiseen,... semmoiseen suunnitteluun ikään kuin löytyis vähän enemmän aikaa. Tai, et vois vaikuttaa siihen, jos sellainen tilanne, että tarvii sellaista aikaa, niin sitä voitais vaikka enemmän huomioida niinku sit työnjaossa. Se olis aika mielenkiintoista, tekis työstä vielä niinku mielenkiintoisempaa.”</p>	Mahdollisuus pitää tiimipalavereja tarpeen mukaan ja ottaa tämä huomioon työnjaossa	
	<p>”...mä koen myöskin, usein on tilanteita, missä toivoisi, että oliski enempi sitä tukea... tuntuu, että välillä kaipaisin just sitä, että olis tota enempi yhteistyötä niitten muitten tiimivastaavien kanssa, enempi tiimivastaavien palavereja, ... sellaista vapaampaa kokoontumista sillä tavalla niinku semmonen, miltä nyt tuntuu, mikä on tämän hetkinen päällimmäisenä mielessä, vähän niinku sellaista vapaampaa tunteiden ja ajatusten vaihtoa...”</p>	Lisäaika tiimivastaavien palavereille ja yhteiselle kokoontumiselle	

