



Hyvinvoinnin avaimia etsimässä

Työhyvinvointitutkimus hoitokodin henkilöstölle

Hannaleena Järvinen

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2020

Sosionomin koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin koulutusohjelma

JÄRVINEN, HANNALEENA
Hyvinvoinnin avaimia etsimässä
Työhyvinvointitutkimus hoitokodin henkilöstölle

Opinnäytetyö 39 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Toukokuu 2020

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia pirkanmaalaisen hoitokodin henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa, sekä löytää kestäviä ratkaisuja mahdollisiin kehityskohteisiin. Tutkimus tehtiin työyhteisön näkökulmasta. Työyhteisöön kuului sairaanhoitajia, lähihoitajia sekä laitoshuoltajia. Opinnäytetyö rajattiin koskemaan työhyvinvointia, ja se oli toimeksianto yksiköltä. Lähteinä opinnäytetyössä käytettiin pääasiassa kirjallisuutta, mutta myös lakia ja internetjulkaisuja.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä oli työhyvinvointi. Yhteistyötahona toimineen hoitokodin työhyvinvointia tutkittiin kyselylomakkeella. Kyselylomakkeen tulosten perusteella järjestettiin työyhteisölle yhteistyöpajatyöskentelyä, jossa työntekijät itse pohtivat kehityskohteitaan ja etsivät niihin kestäviä ratkaisuja. Opinnäytetyö aloitettiin kyselytutkimuksella, joka jaettiin työyhteisön jäsenille paperisena. Kyselytutkimus sisälsi 22 monivalintakysymystä ja 2 avointa kysymystä koskien työhyvinvoinnin eri osa-alueita. Vastaukset palautettiin opinnäytetyön kirjoittajalle nimettöminä suljetuissa kirjekuorissa.

Kyselytutkimusten tulosten pohjalta työyhteisö työsti työhyvinvointiaan yhteistyöpajoissa opinnäytetyön kirjoittajan johdolla. Työhyvinvointi oli tutkittavassa työyhteisössä monelta osin hyvällä tasolla. Kehityskohteita olivat ilmapiiri, tiedonkulku, tehtävien ja vastuunjakojen selkeys, työssä jaksaminen ja palautteen saaminen ja antaminen. Jatkotutkimusta voidaan tehdä syventymällä kehityshaasteina nähtyihin seikkoihin ja etsimällä juurisyitä ongelmille. Uusi hyvinvointitutkimus olisi hyödyllinen vuonna 2021, jolloin on nähtävissä työyhteisön tilan muutokset.

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisö, kehittäminen

ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences
Degree programme in Social Services

JÄRVINEN, HANNALEENA
Looking for the keys to well-being
Wellbeing research for nursing home staff

Bachelor's thesis 39 pages, appendices 4 pages
May 2019

The object of this study was to investigate the wellbeing at work of the personnel of a care home located at Pirkanmaa, as well as to find long-lasting solutions to possible problems. This study was made from the work community's point of view. Work community consists of nurses, practical nurses and a housekeeper. The focus of the study was in wellbeing and the study was ordered by the department. Earlier studies, law and internet publications were used as references.

The state of the wellbeing was investigated by using the questionnaire, that was shared to the personnel. On the basis of the results, the workshops were arranged to plan the corrective actions for the topics raised from the questionnaire. The questionnaire contained 22 multiple-choice questions and 2 open questions about the different aspects of the wellbeing at work. Filled questionnaires were returned to the author of the study anonymously in closed envelopes.

Wellbeing at work was in good level in many ways in this work community. Improvement possibilities were seen especially in the atmosphere, information sharing, clarity of the tasks and responsibilities, physical wellbeing and giving and receiving feedback. Further studies could be made by diving deeper to these topics and finding root causes for them. New study would be beneficial in 2021 to see, if the planned changes have been deployed and helped the situation.

Key words: wellbeing at work, work community, development

Sisällys

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI TUTKIMUSKOHTENA	6
	2.1 Työhyvinvointi	8
	2.2 Esimiestyö.....	11
3	TOTEUTUS.....	14
	3.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	15
	3.2 Tutkimusmenetelmä ja toteutus	15
	3.3 Analyysi.....	16
4	TULOKSET	18
	4.1 Monivalintakysymykset	18
	4.2 Avoimet kysymykset	22
	4.2.1 Palautteen saaminen ja tiedonkulku	23
	4.2.2 Tehtävien ja vastuiden selkeys ja perehdytys.....	23
	4.2.3 Ilmapiiri.....	24
	4.3 Yhteistyöpajat	25
5	POHDINTA	30
	5.1 Johtopäätökset, luotettavuus ja eettisyys.....	31
	5.2 Jatkotutkimus	32
	LÄHTEET	33
	Liite 1: Saatekirje hoivakodin työntekijöille.....	35
	Liite 2: Kyselylomake 1(2).....	36
	Liite 3: Yhteistyöpajasuunnitelma	38
	Liite 4: Keskusteluohje yhteistyöpajoihin	39

1 JOHDANTO

Työhyvinvointia on tutkittu erilaisin menetelmin jo vuosikymmeniä. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet pääosin työhyvinvoinnin näkyvään osaan kuten fyysiseen jaksamiseen työssä. Myös henkiseen hyvinvointiin ja työkykyyn on kiinnitetty huomiota, mutta ratkaisujen vaikutukset ovat jääneet yleensä lyhytaikaisiksi tai olleet tehottomia. Tässä opinnäytetyössä on pyritty keskittymään siihen, että tutkimustulosten pohjalta tehdyt toimenpiteet ja niiden positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin kulkevat mukana työntekijöiden päivittäisessä arjessa ja olisivat näin ollen myös pitkäkestoisia.

Tässä opinnäytetyössä kartoitettiin hoitokodin työntekijöiden työssä jaksamista ja työhyvinvointia, sekä pohdittiin keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi ja ylläpitämiseksi. Kyselytutkimuksen lisäksi laadittiin hoivakotiin työhyvinvointisuunnitelma, jonka pohjalta työyhteisö voi ylläpitää ja kehittää edelleen hyvinvoivaa työyhteisöä. Kyselyn pohjalta nostettiin kehityshaasteiksi koettuja seikkoja, ja niihin lähdettiin rakentamaan sopivaa ja tarpeisiin vastaavaa kehityssuunnitelmaa. Suunnitelmat tehtiin yhteistyöpajoissa, joissa työntekijöille annettiin kyselytutkimuksen tulosten perusteella valitut teemat. Teemat valittiin sen mukaan, missä havaittiin olevan eniten kehitystarvetta.

Työntekijät ovat itse parhaita asiantuntijoita oman työnsä ja työyhteisönsä suhteen. On siis luonnollista, että ratkaisuja mahdollisiin ongelmiin ja työhyvinvoinnin edistämiseen pohditaan yhdessä heidän kanssaan. Kiire ja päivittäisten työtehtävien toistaminen voivat pidemmällä aikavälillä estää työyhteisöä näkemästä omia voimavarojaan ja sitä, kuinka niitä voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämisessä.

2 TYÖHYVINVOINTI TUTKIMUSKOHTENA

Väestömme on ikääntymässä nopeasti, ja se tuo painetta etenkin hoiva-alalle. Jotta asiakkaille voidaan tarjota laadukasta hoivapalvelua, on pidettävä huolta työntekijöiden hyvinvoinnista. Hyvinvoiva työyhteisö on elinehto tehokkaalle ja laadukkaalle työlle, mikä nostaa puolestaan asiakastyytyvää ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Säännöllinen työhyvinvoinnin kartoitus esimerkiksi kyselyillä, on hyvä tapa tarkistaa työyhteisön hyvinvoinnin tila.

Työntekijöiden hyvinvointia ovat turvaamassa myös lait. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä lakeja ovat työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, työaikalaki ja sairausvakuutuslaki. Työturvallisuuslain tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä parantaen mm. työskentelyolosuhteita ja työympäristöä (Työturvallisuuslaki 738/2002, Finlex.)

Työelämän parantamiseksi Suomessa, on tehty hankkeita vuosien varrella. Kuitenkaan hankkeiden vaikutukset eivät ulotu tarpeeksi laajalle alueelle, jotta kaikki työpaikat voisivat niistä hyötyä. Työelämä 2020- hanke on esimerkkinä tästä.

Työelämä 2020 on ollut pääministeri Jyrki Kataisen kärkihanke ja sen ensimmäinen hankesuunnitelma tehtiin vuonna 2013. Hankkeen kohderyhmänä ovat olleet kaikki Suomen työpaikat, joissa kehittämistyö perustui kunkin työpaikan omiin lähtökohtiin. Visiona hankkeessa oli, että Suomen työelämä olisi Euroopan paras vuonna 2020. Visio pohjautui vuonna 2012 kolmikannassa laadittuun kansalliseen työelämästrategiaan.

Uudistus perustuu Suomen työelämän vahvuuksiin, joita ovat maailmanlaajuisesti:

- paras osaaminen
- kehittynein yhteistyö
- turvallisin ympäristö

Vision oli määrä toteutua, kun kaikkien työyhteisön jäsenten, palveluiden käyttäjien ja verkostojen välille on saatu vuorovaikutus ja kaikkien tahojen osaamiset hyötykäyttöön. Luottamus, yhteistyö, ja verkostoituminen ovat olleet työelämästrategian painotusalueita (Klemetti 2019.)

Työelämä 2020- hanke on päättynyt ja sen loppuraportti on valmistunut 10.5.2019. Suomen työelämä on raportin mukaan monelta osin paremmassa tilassa, kuin hankkeen alussa. Loppuraportti kertoo, että hankkeen todellisista vaikutuksista ei ole tarkkaa tietoa, koska seuranta oli puutteellista. Näin ollen hankkeen tavoitteiden toteutuminen jäi epäselväksi (Valtakari & Nyman 2019.)

Jotta tämän tyyppisistä hankkeista saataisiin koko Suomen työelämän kattavaa hyötyä, tulisi niistä ilmoittaa siten, että jokaisella työpaikalla olisi mahdollisuus olla mukana hankkeessa. Työhyvinvoinnin seuranta ja ylläpito ovat jokaisen yksikön omalla vastuulla, mutta tarvitaan myös ulkoa tulevaa ohjeistusta ja kannustusta.

Kaupungin laajan hyvinvointikertomuksen mukaan työikäisten terveystiikunnan lisäämiseen on tarvetta. Tarpeeseen on raportin mukaan vastattu erilaisilla hankkeilla. Muita epäkohtia työikäisten hyvinvoinnissa on diabeteksen yleistyminen ja depressiolääkkeiden käytön lisääntyminen. Työkyvyttömyyseläkettä saavien 25-64-vuotiaiden määrä on laskusuuntainen kaupungissa. Tiedot on saatu keskeisimpien havaintojen yhteenvedosta vuosilta 2013-2016 (Kaupungin laaja hyvinvointikertomus 2017-2020.)

Tutkimuskohteena olleeseen yksikköön on tehty työhyvinvointiin liittyvä tutkimus viimeksi vuona 2013. Tutkimus oli opinnäytetyö, ja käsitteli työhyvinvointia ja sen ylläpitämistä pienryhmätyöskentelyn avulla. Method Skillmotorin lanseeraama pienryhmämalli otettiin yksikössä käyttöön Helsingin yliopiston Tuottavuus talkoot- hankkeen aikana. Opinnäytetyössä tutkittiin, kuinka yksikössä käytettiin pienryhmämallia työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Kehittämiskohteiksi nousivat tiedonkulku, työn kuormittavuuden vähentäminen sekä pienryhmätyöskentelyn osallistavampi ja säännöllisempi käyttö. Tulosten perusteella pienryhmätyöskentely koettiin hyödylliseksi, mutta aikaa vieväksi menetelmäksi (Mäkinen & Pylsy 2013, 2.)

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa. Työympäristö, työajat, työn fyysinen ja henkinen kuormitus, oman työn hallinta, johtajuus sekä työyhteisön ilmapiiri yhdessä muodostavat kokonaisuuden, josta työhyvinvointi koostuu.

Työhyvinvointiin sisältyy työkyky- käsite, jota käytetään eri tavoin arkikielessä, virallisissa dokumenteissa ja tieteellisessä kirjallisuudessa. On todettu, että käsitteelle on haastavaa löytää yhteistä tulkintaa, jonka hyväksyvät kaikki tahot yksimielisesti. Työntekijät, työnantajat, vakuutuslaitokset ja työterveys omaavat jokainen erilaisen tulkinnan työkyky- käsitteestä ja sen vastaparista, työkyvyttömyydestä.

Manka kuvaa kirjassaan työhyvinvointia työn iloksi. Työn ilo koostuu kirjan mukaan neljästä elementistä. Ne ovat organisaatiossa tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö. Tavoitteellisuus tarkoittaa sitä, että organisaatiolla on selkeä visio tulevaisuudesta, sekä strategia vision toteuttamiseksi. Tavoitteiden määrittelyyn tulisi osallistua mahdollisuuksien mukaan koko työyhteisön. Kun työntekijät saavat itse olla mukana määrittämässä tavoitteita, ovat he myös kiinnostuneempia toimimaan työssään tavoitteiden mukaisesti. Joustava rakenne on puolestaan sitä, että työntekijät voivat tehdä päätöksiä omalla alueellaan ja saavat tietoa päätöstensä tueksi. Tästä esimerkkinä on tiimityöskentely. Tiimeille annetaan vastuuta, mikä lisää aloitteellisuutta ja lisää tiedonkulkua ja parantaa työn mielekkyyttä. Tiimityöskentely motivoi työntekijöitä myös sitoutumaan organisaation tavoitteisiin ja itsenäiseen työhön. Osaamisen kehittäminen vaatii organisaatiolta ajankäytön väljyyttä, innovatiivista ilmapiiriä ja vaivatonta vuorovaikutusta. Ennen näitä, on organisaation kuitenkin kyettävä määrittelemään nykyinen ja tulevaisuudessa tarvitsemansa osaaminen. Työympäristön toimivuus on fyysistä työturvallisuutta, johon velvoittavat työturvallisuuslaki ja työsuojelun valvontalaki. Näiden lakien tarkoitus on turvata työntekijän työkykyä ja ehkäistä tapaturmia (Manka 2011, 78-85)

Työhyvinvointia määrittäviä teorioita ovat mm:

- teorit, joilla selitetään työkyvyn alenemista tai työkyvyttömäksi tulemistä
- teorit, joilla selitetään tai ennustetaan työkyvyttömyyden kestoja
- teorit, joiden avulla pyritään ymmärtämään tai tulkitsemaan työhön palaamiseen johtavaa prosessia. Eri asioiden yhteydet työkykyyn ja työkyvyttömyyteen voidaan tulkita monen teoreettisesta viitekehyksen kautta (Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti & Härkäpää 2018, 25.)

Maslow korosti teoriassaan näkemystä luovaa ja henkiseen kasvuun pyrkivää ihmistä. Tavoitteena omien mahdollisuuksien ja kykyjen näkeminen ja niiden toteuttaminen. Maslowin motivaatioteorian mukaan ihmisen tarpeista muodostuu hierarkia, jonka ylimpänä arvona on ihmisen itsensä toteuttamisen motiivi, joka on aidoin inhimillisen toiminnan voimanlähde. Teoriaan sisältyy ihmisen 5 perustarvetta, jotka ovat fysiologiset tarpeet, rakkauden ja itsensä toteuttamisen, arvostuksen sekä turvallisuuden tarve. Tarpeet ovat toisistaan riippuvaisia. Yhden tarpeen ollessa melko hyvin tyydytetty, nousee toinen tarve dominoimaan ihmisen käyttäytymistä. Vähemmän tärkeät tarpeet unohtuvat tai ne kiellään (Rauramo 2008, 29- 30.)

Keskivertoihmisen tarpeiden tyydyttyminen hyvinvointivaltiossa:

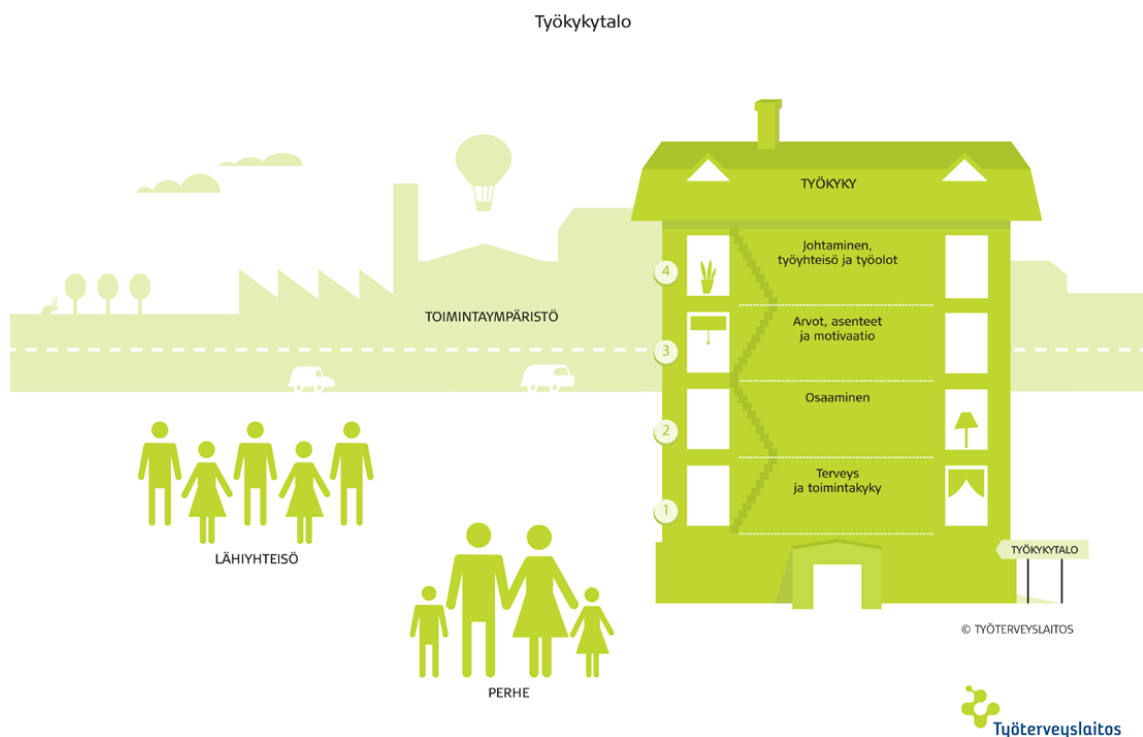
- | | |
|-------------------------------|-----|
| • fysiologiset tarpeet | 85% |
| • turvallisuuden tarve | 70% |
| • yhteenkuuluvuuden tarve | 50% |
| • arvostuksen tarve | 40% |
| • itsensä toteuttamisen tarve | 10% |

(Rauramo 2008, 33.)

Manka ja Manka (2016) puhuvat ”työnimusta”, jota voidaan kuvata myös aiemmin mainitulla sanalla työnilo. Heidän mukaansa työhyvinvointia tuova työnimu mahdollistuu, kun työn ja yksilön omat voimavarat ovat hyvät. Työn voimavaroiksi lukeutuvat organisaation rakenne, johtaminen, kehittyminen, työyhteisön tuki ja oman työn hallinta. Yksilön voimavaroja sen sijaan ovat itseluottamus, optimismi, toiveikkuus, ja periksiantamattomuus. Näistä kaikista yhdessä muo-

dostuvat työhön liittyvät asenteet ja kokemukset, joita ovat työnimu, merkityksellisyys, innostus ja sitoutuminen. Työnimu tuottaa siis terveyttä, tuloksellisuutta ja hyvinvointia työyhteisössä (Rikala 2019.)

Työkykyä voidaan kuvata myös nelikerroksisena työkykytalona. Ensimmäinen kerros sisältää terveyden ja toimintakyvyn, toisessa kerroksessa on osaaminen, kolmannessa arvot, asenteet ja motivaatio ja neljännessä kerroksessa johtaminen, työyhteisö ja työolot. Nämä neljä kerrosta tukevat toisiaan ja pitävät työkykytaloa pystyssä. Talon kaikkia kerroksia on hyvä kehittää jatkuvasti, sillä työ ja ihmiset muuttuvat (TTL, työterveyslaitos, luettu 1.2.2020).



KUVIO 1. Työkykytalo (TTL, työterveyslaitos, lainattu 1.2.2020)

Työhyvinvointia uhkaavia seikkoja voivat olla esimerkiksi Luukkalan kirjassaan mainitsema psykologisen sopimuksen rikkoutuminen. Psykologinen työsopimus tarkoittaa kirjan mukaan kirjoittamatonta sopimusta oikeudenmukaisuudesta ja tasa-arvosta. esimerkkinä pitkän työhistorian omaava työntekijä ja vasta taloon tullut työntekijä saavat samaa palkkaa, tai että yksi työntekijä saa erivapauksia muihin työntekijöihin nähden. Kun psykologinen työsopimus rikkoutuu, luottamus työnantajaan horjuu. Työntekijä saattaa kokea, ettei saa ansaitsemaansa

korvausta tekemästään työstä, hänen työhyvinvointinsa heikentyy ja syntyy ehkä psykosomaattista sairastelua (Luukkala 2014, 49-50).

Työstressi on yksi yleisimmistä työhyvinvointia uhkaavista tekijöistä. Työstressi syntyy, kun oma työ koetaan liian vaativaksi suhteessa työstä saatuun palkkiin ja omat vaikutusmahdollisuudet työhön nähdään alhaisina. Stressi voi olla terveyden kannalta kohtalokasta, sillä se voi jopa kaksinkertaistaa sydän- ja verisuonitautien aiheuttaman kuoleman riskin. Stressi näkyy ahdistuksena, nukkumisvaikeuksina ja hermostuneisuutena. Stressin myötä elämäntavat voivat muuttua huonommiksi, mikä voi olla myös syynä terveysongelmiin. Stressi vaikuttaa pitkittyessään myös epäsuotuisasti hormonitoimintaan. Hormonitoiminnan muutokset lisäävät myös vaaraa sairastua sydän- ja verisuonitauteihin (Manka 2011, 16-17.)

2.2 Esimiestyö

Esimiestyö on sekä asioiden että ihmisten johtamista. Asioiden johtaminen on organisaatiossa tapahtuvien prosessien suunnittelua, organisointia, arviointia ja hallintaa. Systemaattisesti tavoitteita ja järjestelmiä tukeva toiminta tuottaa myös työhyvinvointia. Ihmisten johtaminen on ensisijaisesti yhteistyössä toimimista. Organisaatiotasolla sovitut yhteiset linjaukset johtamisesta, luovat tasarvoisen ja oikeudenmukaisen johtajuuden. Esimiestyöllä on suuri merkitys työyhteisön hyvinvointiin. Esimiehen ja työntekijöiden välinen luottamus ja vuorovaikutus ovat työhyvinvoinnin peruskiviä. Esimiehen tulee olla helposti lähestyttävä ja kehittämishaluinen. Hyvä esimies on läsnä työntekijöille ja asiakkaille, sekä tietoinen johtamansa henkilöstön hyvinvoinnista (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Tutkimuskohteena olevassa työyhteisössä oli aloittanut hiljattain uusi yksikönjohtaja. Uudella johtajalla on aina mahdollisuus uudistaa yksikön toimintaa. Tällä työhyvinvointitutkimuksella johtaja sai hyödyllistä tietoa työyhteisön tilasta, ja pohjaa myös omalle työlleen esimiehenä.

Kukaan ei ole syntyessään johtaja, eikä johtamistaito verrattavissa esimerkiksi kävelytaitoon. Se on halu kuulua ryhmään ja halu vaikuttaa oman osallistumisen kautta. Johtajalla on valtaa, jos hän onnistuu löytämään alaistensa kanssa yhteisen päämäärän ja yhteisöllisyyden. Jos tämä yhteisöllisyys hajoaa, niin katoaa myös valta (Lindroos & Lipponen 2016, 40.)

Kukaan ei synny johtajaksi, vaan johtajat valitaan. Uusi johtaja huomaa usein, että johtajan työ on muutakin, kuin pelkkiä statusta nostavia etuja. Johtajan paikalle joudutaan usein valmistautumattomina. Uusi esimies on perinteisen mallin mukaan protagonistiksi, eli pääosan esittäjä ja esitaistelija. Alaiset ovat taas ovat antagonistejä, jotka vastustavat ja laittavat hanttiin. Tällainen asetelma kuumentaa tunteita ja muodosta kitkaa esimiehen ja alaisten välille. Toimivan suhteen alaisten ja johtajan välille muodostaa malli, jossa johtaja palvelee alaisiaan ja alaiset ovat lojaaleja pomolleen (Lundberg 2004, 17.)

Kun työpaikalla koittaa vaikeuksien aika, on ihmisillä vahva toivomus, että jostain saapuu pelastaja, uusi ja mahtava johtaja, joka ratkaisee kaikki pulmat ja saattaa työyhteisön ja yksikön toiminnan paratiisiin. Tämä uusi johtaja voittaa kaikki vaikeudet ja pelastaa kaikelta pahalta. Tällaista ylimaallista johtajuutta odotetaan. Jos johtaja osoittautuu kuitenkin vain tavalliseksi ihmiseksi, jolla on heikkoudet, niin kuin muillakin, vähenee arvovalta. Tämän ajattelun taustalta löytyy *suurmiesteoria*. Sen mukaan johtajat ottavat vallan riippumatta tilanteesta. Teoriaa kuvataan Maisa Huuhkan tapaan myös ”suureksi pamaukseksi”, jossa suuri tapahtuma, esim. muutos tekee tavallisesta ihmisestä johtajan. Tutkija Jim Collins on laatinut tyypittelyn, jonka perusteella voidaan arvioida parhaan johtajan ominaisuuksia ja kehitystä hyväksi johtajaksi. Collinsin mukaan huippujohtaja on samaan aikaan vaatimaton ja rautainen ammattilaisen tahto (Lindroos ja Lipponen 2016, 58.)

Esimiehen vuorovaikutustaidoilla on suuri merkitys työhyvinvointiin ja henkilöstön tyytyväisyyteen. Kun ilmapiiriä värittävät arvostus ja luottamus, mahdollistuvat innostuminen ja onnistuminen työssä. Onnistunut ja oikeudenmukainen henkilöstöjohtaminen on myös oleellinen osa tuloksentekoa. Epäonnistunut johtaminen voi olla päättämättömyyttä ja negatiivista kontrollointia, kun taas onnistunut johtaminen luo työyhteisölle innostusta ja yhteistyöhalua. Onnistunut joh-

taja pitää kiinni lupauksistaan ja huomaa työntekijöiden vahvuudet. Esimiehen kautta välittyy tunne-energia koko työyhteisöön ja se voi olla joko negatiivista tai positiivista (Virtanen ja Sinokki 2014, 146-150). Esimies ei yksin voi edistää ja kehittää työyhteisön hyvinvointia vaan jokaisen työntekijän on syytä työskennellä työyhteisön hyvän toimivuuden hyväksi (Aaltonen ja Lindroos 2012.)

Esimiehen työtä varjostaa usein jatkuva kiire ja tunne, että kiireen vuoksi on vaikeuksia suunnitella omaa työtään. Esimies on alaisiaan useammin ylitöissä, eikä siitä huolimatta ehdi tekemään töitään aina niin hyvin kuin haluaisi. Liiallisen työkuorman ehkäisemiseksi esimiehelle tulisi tarjota riittävässä määrin tukimuotoja, kuten mentorointia, koulutusta ja esimiehen tukea. Työtaakan alle uupunut esimies voi pahimmassa tapauksessa vetää koko työyhteisön taantumaan (Nummelin 2008, 26.)

3 TOTEUTUS

Tutkimuskohteena oli pirkanmaalainen ikäihmisten hoitokoti. Ympärivuorokautista hoivaa sekä kevyempää palveluasumista tarjoavassa yksikössä oli yhteensä 49 asiakaspaikkaa ja työntekijöitä 20. Työntekijät olivat koulutukseltaan sairaanhoitajia, lähihoitajia ja laitoshuoltajia.

Opinnäytetyön aiheen löydyttyä, pohdittiin tutkimukseen sopivaa toteutustapaa eri näkökulmista. Anonyymi kyselytutkimus valikoitui menetelmäksi siitä syystä, että sen avulla jokainen työyhteisön jäsen voi vastata aidosti oman mielipiteensä mukaan. Nimettömänä vastaaminen ja vastausten suljetuissa kirjekuorissa palauttaminen mahdollisti mahdollisimman todenmukaisen tutkimustuloksen työyhteisön tilasta.

Kyselytutkimuksen pohjalta nostettiin esiin teemoja, joihin kaivattiin työyhteisössä eniten muutosta. Muutostyötä lähdettiin tekemään yhteistyöpajojen avulla, jotka pidettiin työyhteisölle kahdessa erässä työpäivien aikana. Työpajojen menetelmänä oli Tulevaisuuden muistelu. Menetelmässä tärkeää on demokraattinen dialogi, joka mahdollistaa kaikkien äänen kuulluksi tulemisen.

Tulevaisuuden muistelussa työyhteisö pohtii, mikä olisi vuoden kuluttua ihannetilanne jonkin asian suhteen. Tämän jälkeen pohditaan, millä keinoilla ja kenen apua tarvitaan, jotta tuohon ihannetilanteeseen päästään.

Demokraattisen dialogin tavoitteena on koko työyhteisön osallistuminen edistämällä tasavertaista keskustelua. Periaatteena on, että jokaisen asianosaisen on voitava osallistua keskusteluun tasavertaisena. Jokaisen on esitettävä omat näkökulmansa muille ja autettava muita omien näkökulmiensa esiin tuomisessa. Oleellista on keskustelijoiden tasavertaisuus, ja se, että jokainen ymmärtää selkeästi, mistä on kysymys. Osallistujien pitää myös sietää toisten erilaisia mielipiteitä provosoitumatta, ja hyväksyä se mahdollisuus, että toisten perustelut voivat olla parempia, kuin omat. Demokraattisen dialogin periaatteisiin sisältyy myös ajatus, että työkokemus antaa jokaiselle oikeuden esittää mielipiteitään.

Mielipiteistä muodostuvien dialogien tulee johtaa käytännön toimenpiteisiin ja sopimuksiin (Gustavsen 1992.)

3.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää tutkimuskohteena olevan hoitokodin henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa ja etsiä tutkimuksen myötä esiin tulleisiin ongelmiin ja kehityskohteisiin kestäviä ratkaisuja. Ratkaisuja oli tarkoitus löytää yhdessä henkilökunnan kanssa niin, että jokaisella työyhteisön jäsenellä oli mahdollisuus tuoda esiin omat näkemyksensä ja ehdotuksensa.

Tavoitteena oli tuoda henkilökunnan työarkeen uusia keinoja, joiden avulla hyvinvointia voitaisiin edistää ja pitää yllä. Tavoitteena oli myös aktivoida koko henkilökuntaa näkemään omat vahvuutensa ja käyttämään niitä työyhteisön hyväksi.

Tutkimuskysymykset:

- Mikä on työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä?
- Miten työhyvinvointia voidaan lisätä?
- Miten esimies voi edistää työhyvinvointia?

3.2 Tutkimusmenetelmä ja toteutus

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, jossa oli sekä monivalintakysymyksiä, että avoimia kysymyksiä. Tutkimusmenetelmä oli enimmäkseen kvantitatiivinen, mutta sisälsi myös kvalitatiivisen osuuden. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä voivat olla kyselylomake, haastattelulomake, systemaattinen havainnointi tai jo olemassa olevien tilastojen ja rekisterien käyttö. Kyselylomaketta käytetään, kun tutkitaan henkilöiden mielipiteitä, ominaisuuksia tai asenteita. Kyselytutkimuksen kysymysten pitää olla vakioidussa,

eli standardoidussa muodossa, mikä tarkoittaa, että kaikilta tutkimukseen osallistuvilta kysytään samat kysymykset samassa muodossa (Vilkkä 2007, 27-28)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta. Tutkimus voidaan suorittaa esimerkiksi teemahaastatteluna, tai avoimia kysymyksiä sisältävällä kyselylomakkeella. Tutkimuksen voi tehdä joko ennalta määrättylle joukolle tai päättämättä etukäteen, miten monta tapausta tutkitaan. Kylläntymiseksi sanotaan sitä, kun aineistoa on kerätty riittävä määrä. Riittävä määrä on sellainen, jossa samat asiat alkavat kertautua vastauksissa. Tällaisessa aineiston keruussa käytetään kylläisyyteen viittaavaa saturaation käsitettä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 169)

Tutkimuksessa käytettiin Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointikyselylomaketta vuodelta 2011. Kyselylomakkeessa oli 22 kysymystä, joihin vastaus tapahtui asteikolla 1-5. Vastauksessa numero 1 merkitsi, että väittämä pitää paikkansa erittäin huonosti ja numero 5, että väittämä pitää erittäin hyvin paikkansa. Kyselylomakkeeseen lisättiin kaksi avointa kysymystä. Tutkimusmenetelmä oli siis suurimmalta osin kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus, ja osittain kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus.

Ennen kyselyn toteuttamista, haettiin organisaatiolta tutkimuslupa. Tämän jälkeen viettiin kyselylomakkeet yksikköön, jossa käytiin esimiehen kanssa läpi aikataulu, ja kyselyä koskevat ohjeet. Kyselyyn vastaamiseen varattiin aikaa kaksi viikkoa, jotta jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus vastata. Vastauksia odotettiin kahdeltakymmeneltä työntekijältä, joista viisitoista vastasi kyselyyn.

3.3 Analyysi

Tutkimusongelmat ohjaavat sitä, miten aineistoa analysoidaan. Analyysin teko on tulkinnan ja johtopäätösten ohessa tutkimuksen ydinasia. Tutkijalle selviää analyysivaiheessa, millaisia vastauksia hän saa tutkimuskysymyksiin. Tässä vaiheessa saattaa myös ilmetä se, miten tutkimuskysymykset olisi pitänyt asettaa.

Analyysin teko jakautuu kolmeen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa tarkistetaan tiedot. Ovatko tiedot täydellisiä vai puuttuuko tietoja. Esimerkiksi jos kyselylomakkeen kysymyksiin on saatettu vastata vain osittain, ei lomaketta ole syytä hylätä vaan sitä voidaan käyttää täydentämään keskiarvotietoja. Analyysin toisessa vaiheessa puuttuvat tiedot täydennetään mahdollisuuksien mukaan. Tämä tarkoittaa kyselylomakkeita käytettäessä sitä, että otetaan uudestaan yhteyttä vastaajiin, ja pyydetään täydennystä.

Analyysin tekeminen tapahtuu sen mukaan, miten ja millaista aineistoa kerätään. Jos aineiston keruu tapahtuu strukturoidulla lomakkeella tai mittarilla, voidaan analyysi tehdä lopuksi. Jos taas aineistoa kerätään monilla eri tavoilla rinnakkain, on aiheellista tehdä analyysia pitkin matkaa tutkimusten edetessä. Analysoida voidaan selittämiseen pyrkivällä lähestymistavalla, tai ymmärtämiseen pyrkivällä lähestymistavalla. Lähestymistavat määräytyvät tutkimustavan mukaan niin, että kvantitatiivista tutkimusta analysoidaan selittämällä ja kvalitatiivista tutkimusta ymmärtämällä (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2002, 207-208).

Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka sisälsi 22 monivalintakysymystä sekä 2 avointa kysymystä. Vastauksia odotettiin tulevaksi 20, mutta niitä saatiin 15. Analyysi aloitettiin lukemalla kyselylomakkeiden vastaukset läpi. Vastaajista 6 oli jättänyt vastaamatta avoimiin kysymyksiin. Seuraavaksi monivalintakysymysten vastaukset siirrettiin excell- taulukkoon, josta tixel10-ohjelman avulla muodostettiin taulukot. Taulukoista nostettiin esiin heikkouksia ja vahvuuksia, jotka korostettiin liikennevaloväreillä. Heikkouksia, joista tässä opinnäytetyössä puhutaan myös kehityshaasteina, käytettiin pohdittaessa teemoja yhteistyöpajoihin.

Kvalitatiivisten tutkimusten analyysille on yhteistä se, että vastauksista pyritään etsimään yhtäläisyyksiä, eroavaisuuksia ja erilaisia toimintatapoja (Latvala ja Vanhanen-Nuutinen 2001.) Sisällönanalyysissä kyselylomakkeen avointen kysymysten vastaukset käytiin läpi alleviivaamalla usein toistuvat sanat ja samaa tarkoittavat lauseet. Vastauksien vähyyden vuoksi myös yksittäisiä vastauksia nostettiin esiin henkilökunnan pajatyöskentelyä varten. Usein toistuvia sanoja synonyymeineen olivat ilmapiiri, asiallinen käyttäytyminen ja tiedonkulku.

4 TULOKSET

Kyselytutkimuksen tulosten perusteella saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Ensimmäinen tutkimuskysymys haki vastausta tutkimuskohteena olleen hoivakodin työyhteisön työhyvinvoinnin tämänhetkiseen tilaan. Työhyvinvoinnin tila oli monelta osin hyvällä tasolla, esimerkiksi esimiestyöhön oltiin melko yksimielisesti tyytyväisiä. Kehityshaasteita löytyi tutkimuksen pohjalta odotetusti mm. työyhteisön ja ilmapiirin osa-alueilla sekä vastuiden jaon ja tehtävien selkeyden saralla.

Myös työhyvinvoinnin edistämiseen saatiin tutkimuksen ja yhteistyöpajatyöskentelyn avulla uusia keinoja. Tiedottamisen tehostaminen ja työnkuvien selkiyttäminen voivat auttaa lisäämään työhyvinvointia. Aivoriihi-tyyppisten palaverien ottaminen tavaksi useammin sai myös paljon kannatusta ja hyvän mielen viljelemiseen työpaikalla aletaan kiinnittää entistä enemmän huomiota.

4.1 Monivalintakysymykset

Ensimmäiset viisi kysymystä koskivat tyytyväisyyttä esimiestyöhön, seuraavat viisi työhön ja osaamiseen. Työyhteisöä koskevia kysymyksiä oli seitsemän, ja työhyvinvointia ja työkykyä koskevia viisi. Lisäksi lomake sisälsi kaksi avointa kysymystä, joista ensimmäisessä kysyttiin mielipidettä siitä, miten esimies voi parantaa työyhteisön hyvinvointia ja toisessa, mitä työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä vastaaja toivoi käsiteltävän yhteistyöpajoissa.

TAULUKKO 1. Esimiestyö ja johtaminen

	erittäin huonosti	huonosti	kohtalaisesti	hyvin	erittäin hyvin
Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta	0	0	1	5	9
Tunnen olevani arvostettu työntekijä	0	0	3	6	6
Ymmärrän miten tavoitteeni liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin	0	0	3	8	4
Saan riittävästi tukea esimieheltäni	0	1	1	3	10
Saan työstäni riittävästi palautetta	0	1	6	4	4

Tutkimuksen ensimmäiset viisi kysymystä käsittelivät tyytyväisyyttä esimiestyöhön. Yllä olevassa taulukossa on merkitty vihreällä värillä kohdat, joihin työyhteisö kyselyn perusteella oli eniten tyytyväinen. Näissä kysymyksissä vastaukset painottuivat selvästi 4 tai 5 vaihtoehtoihin, jotka tarkoittavat ”hyvin” ja ”erittäin hyvin”. Vastausvaihtoehto 1, ”erittäin huonosti” ei valittu tutkimuksessa kertaakaan, ja vaihtoehto 2, ”huonosti” valittiin vain kaksi kertaa. Tyytyväisimpiä oltiin esimiehen antamaan tukeen ja vähiten tyytyväisiä palautteen saamiseen. Palautteen saamista koskevaan kysymykseen suurin osa vastasi numerolla 3, ”kohtalaisesti”.

TAULUKKO 2. Työ ja osaaminen

	erittäin huonosti	huonosti	kohtalaisesti	hyvin	erittäin hyvin
Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät	1	4	8	0	2
Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	0	0	2	8	5
Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa	0	1	8	5	1
Ergonomia on huomioitu työpaikallani	0	1	5	7	2
Kehittämisideat ovat työpaikallani tervetulleita	1	0	0	7	7

Työtä ja osaamista koskevia kysymyksiä oli viisi, ja vastaukset tässä kategoriassa painottuivat vastausvaihtoehtoihin 3-5. Taulukko numero 2 kertoo, että kysymykseen ”työssäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät” saatiin eniten vastausvaihtoehtoa 3(kohtalaisesti), ja seuraavaksi eniten saatiin vastausvaihtoehtoa 2(huonosti), joka on merkitty taulukkoon punaisella värillä. Työssä tarvittavien välineiden riittävyttä ja kuntoa arvioitiin myös enimmäkseen kohtalaiseksi tai hyväksi. Ergonomian huomiointi työpaikalla nähtiin niin ikään suurimmaksi osaksi vain kohtalaisena tai hyvänä.

TAULUKKO 3. Työyhteisö

	erittäin huonosti	huonosti	kohtalaisesti	hyvin	erittäin hyvin
Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti	2	4	4	3	2
Työpaikallani hyväksytään erilaisuus	1	4	5	2	3
Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan	2	4	5	2	2
Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille	0	1	5	6	3
Työpaikallani käytäytään asiallisesti	0	3	9	3	0
Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa	0	3	10	2	0
Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan	0	1	8	6	0

Taulukossa 3 näkyy Tyytyväisyyttä työyhteisöön mittaavat seitsemän kysymystä vastauksineen. Tässä kysymysryhmässä ilmeni eniten kehityshaasteita, ja ne on merkitty taulukkoon punaisella värillä. Tiedonkulku koettiin ongelmaksi. Tiedonkulun heikkous kuormittaa työntekijöitä niin henkisesti, kuin fyysisestikin johtaessaan ylimääräisen työn tekemiseen. Myös päivittäinen käyttäytyminen ja ilmapiiri olivat vastaajien mielestä vain kohtalaisella tai huonolla tasolla. Vastausvaihtoehtoa 1(erittäin huonosti) valittiin avointa viestintää ja työntekoa häiritsevien asioiden puheeksi ottamista ja ratkaisua koskevissa kysymyksissä. Kokonaisuudessaan työyhteisön vointia arvioitiin keskimäärin kohtalaiseksi.

TAULUKKO 4. Työhyvinvointi ja työkyky

	erittäin huonosti	huonosti	kohtalaisesti	hyvin	erittäin hyvin
Työyhteisössäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä	0	2	3	8	2
Työni tukee jaksamistani	0	4	3	7	1
Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään	0	0	3	8	4
Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa	0	2	1	9	3
Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa	0	1	3	7	4

Taulukosta 4 nähdään, että työhyvinvointi ja työkyky olivat vastaajien mielestä enimmäkseen hyvällä tasolla. Erittäin huonolla tasolla nämä asiat eivät olleet yhdenkään vastaajan mielestä. Työn henkisten ja fyysisten vaatimusten ja omissa voimavarojen koettiin olevan hyvin tasapainossa, niin kuin myös työn ja vapaa-ajan. Vastaajat olivat kahta mieltä siitä, kuinka hyvin työ tukee jaksamista.

4.2 Avoimet kysymykset

Avoimet kysymykset antoivat vastaajalle mahdollisuuden mainita omia mielipiteitään yksittäisiä epäkohdista ja ideoitaan epäkohtien poistamiseksi. Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin, miten esimies voi parantaa työyhteisön tämänhetkistä hyvinvointia. Esimiestyöhön oltiin suurimmaksi osaksi tyytyväisiä, ja vastauksissa toistui usein nykyisten toimintatapojen jatkaminen.

Jatkamalla samaan malliin! Suuntaamaan eteenpäin yhteistyössä työyhteisön kanssa. Luottamalla siihen, että asiat ”kentällä” sujuvat. Huolehtimalla laitteiden/ välineiden päivityksestä. Ottamalla kehitys-

ideat avoimesti vastaan, kuten tähänkin saakka. Vastuunjako tasaisesti työntekijöiden välillä.

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin henkilökunnan toiveita yhteistyöpajan aiheista. Vastauksissa toistuivat samat, myös monivalintakysymyksissä esiin tulleet kehityshaasteet. Näitä olivat palautteen saaminen, tiedonkulku, tehtävien ja vastuiden selkeys, ilmapiiri sekä yleisesti työhyvinvointia parantavat seikat.

Työhyvinvointia parantavia seikkoja yleisellä tasolla. Mitä mahdollisuuksia ja voimavaroja on juuri tässä työpaikassa ja työporukassa.

4.2.1 Palautteen saaminen ja tiedonkulku

Vastaajien toiveena oli, että palautetta annettaisiin kasvotusten ja mahdollisimman pian. palautteen toivottiin myös tulevan suoraan esimieheltä ja olevan mahdollisimman suoraa, mutta rakentavaa.

Palautetta pitäisi antaa kasvotusten ja välittömästi

Rehelistä ja rakentavaa palautetta suoraan esimieheltä

4.2.2 Tehtävien ja vastuiden selkeys ja perehdytys

Moni vastaaja oli sitä mieltä, että vastuut ja tehtävänkuvaukset voisivat olla nykyistä selkeämpiä. Oltiin epävarmoja siitä, miten mikäkin työvaihe tulisi sääntöjen mukaan suorittaa. Koettiin, että käytännöistä oltiin työyhteisössä montaa mieltä. Erimielisyydet työn tekotavoista aiheuttavat helposti säröjä ilmapiiriin, ja johtavat turhautumisen kokemuksiin. Vastaajat toivoivat selkeitä yhteisiä toimintamalleja etenkin aamupalan aikataulutukseen ja insuliinin antamiseen. Selkeät tehtäväkuvaukset ja vastuualueet haluttiin kirjallisena kaikkien tietoon. Myös järjestelmällisempää perehdytystä ja nimetyt perehdyttäjät nähtiin tarpeellisena.

Pitäisi olla paljon laajempi ja järjestelmällisempi perehdytys kaikille taloon tuleville.

Täytyisi etukäteen sopia, kuka perehdyttää ja perehdyttäjälle pitää maksaa myös asiallinen korvaus.

4.2.3 Ilmapiiri

Suuri osa vastaajista koki työyhteisön sisäisessä käyttäytymisessä olevan parantamisen varaa. Toivottiin ystävällistä tervehtimistä ja oman huonotuulisuuden jättämistä työpaikan ulkopuolelle. Esille nostettiin voimakkaasti myös asiallisen käyttäytymisen tärkeys, esimerkkinä ”selän takana” puhumisen ongelma. Osa vastaajista kokee, että työpaikalle on kehittynyt erillisiä ryhmiä, ja että koetaan ulkopuolisuuden tunnetta. Henkilökohtaisen huonotuulisuuden näyttäminen työpäivän aikana koettiin hankalaksi. Tyytyväisiä oltiin esimiehen järjestämään virkistystoimintaan, mutta illanviettojen rinnalle toivottiin myös ryhmäytymistä tukevia liikunnallisia tyky- päiviä. Hyvän käytöksen tukemiseksi toivottiin uusia ratkaisuja.

Aamulla voisi toivottaa hyvää huomenta ja tervehtiä ystävällisesti.

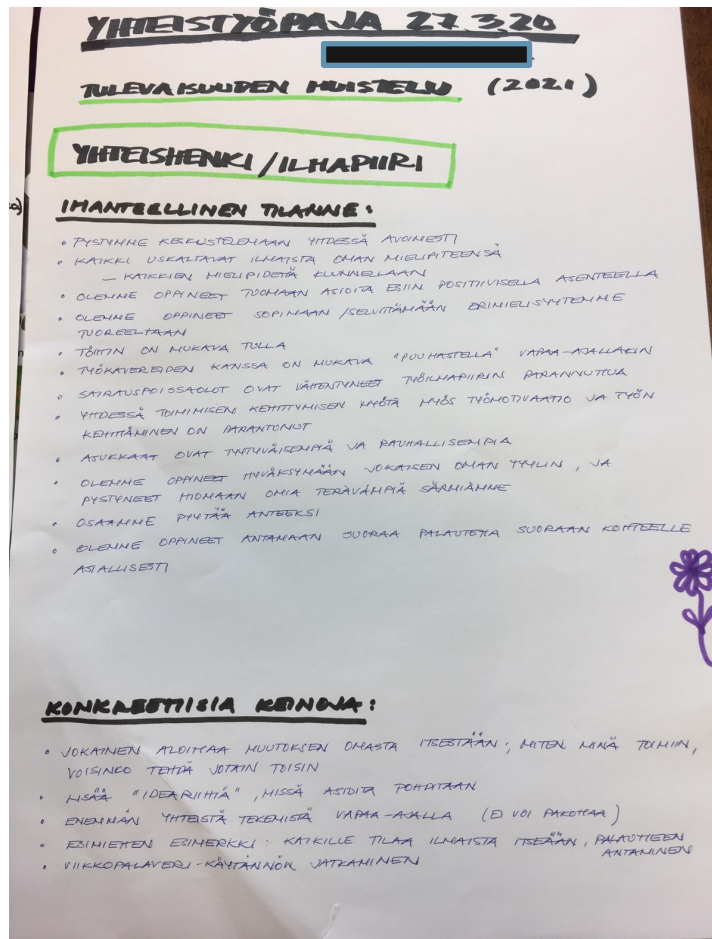
Omaa huonoa päivää ei tarvitse kaataa toisten niskaan.

4.3 Yhteistyöpajat

Yhteistyöpajat järjestettiin hoitokodin työntekijöiden työpäivien lomassa. Työskentely toteutettiin kolmen hengen ryhmissä ja aikaa oli varattu tunti. Työntekijät olivat saaneet tutustua kyselytutkimuksen tuloksiin kaksi viikkoa ennen yhteistyöpajoja, mikä antoi aikaa tulosten pohdiskelulle etukäteen. Pajatyöskentely tapahtui opinnäytetyön kirjoittajan opastuksella ja menetelmänä oli tulevaisuuden muistelu.

Ensimmäisen ryhmän teemana oli yhteishenki/ilmapiiri. Konkreettisina keinoina yhteishengen/ilmapiirin parantamiseen nähtiin tämän pajan tyyppisten ideariihen pitäminen useammin. Ryhmä toi esille myös sen, että jokaisen työyhteisön jäsenen pitää aloittaa muutos omasta itsestään, ja miettiä, voisiko itse toimia ilmapiirin kannalta toisin. Myös yhteisen tekemisen lisääminen vapaa-ajalle, koettiin hyvänä keinona edistää yhteishenkeä. Esimiehen toivotaan näyttävän työyhteisölle tietä toiminnassa, ja antavan kaikille tilaa ilmaista itseään, sekä antavan säännöllisesti palautetta. Viimeiseksi mainittiin jo säännöllisessä käytössä olevan viikkopalaverikäytännön jatkaminen.

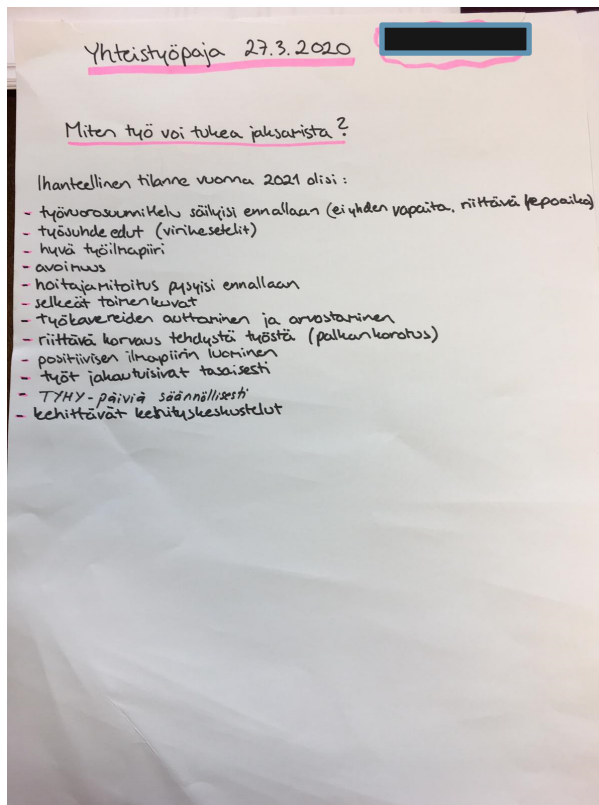
Jos työyhteisössä vallitsee negatiivinen ilmapiiri, voi se johtaa lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin ja työn tehokkuuden heikkenemiseen. Negatiivisen ilmapiirin omaavassa työyhteisössä myös henkilöstön vaihtuvuus on suurta (Saloheimo 2006.)



KUVA 1. Ensimmäisen ryhmän pajatyöskentelyn tulos

Toinen ryhmä sai teemakseen kysymyksen, "miten työ voi tukea jaksamista?". Ryhmä luonnehti ihannetilannetta ja toimia siihen pääsemiseen teemansa osalta seuraavasti:

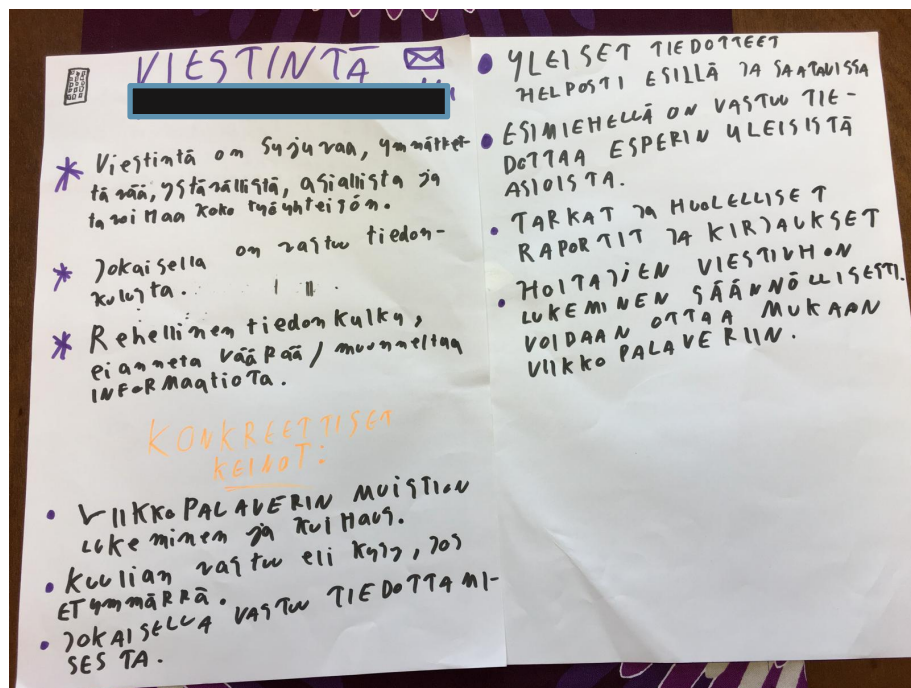
- Työvuorosuunnittelu säilyisi entisen laisena, ja työntekijöille suunnitellaan riittävät lepoajat.
- Työsuhte-etuja lisää
- Hyvä työilmapiiri
- Avoimuus
- Hoitajamitoitus pysyisi ennallaan
- Selkeät toimenkuvat
- Työkavereiden auttaminen ja arvostaminen
- Palkankorotukset
- Töiden jakautuminen tasaisesti
- Tyky- päiviä säännöllisesti
- Kehityskeskustelut



KUVA 2. Toisen ryhmän pajatyöskentelyn tulos

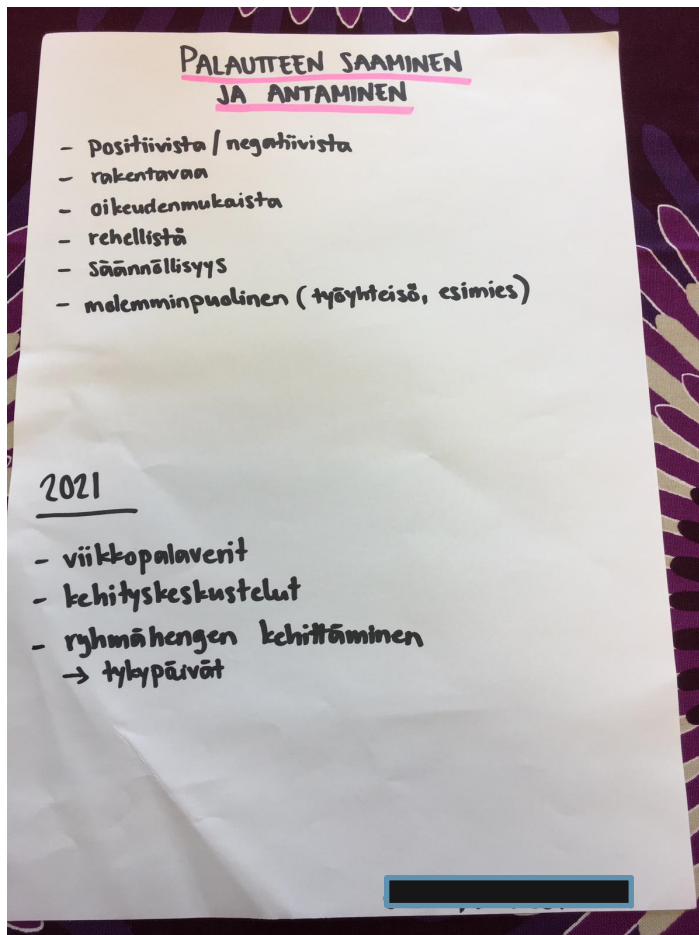
Kolmannen ryhmän teema oli viestintä. Ihannetilannetta kuvattiin niin, että viestintä olisi sujuvaa, ja kaikki oleellinen tieto tavoitaisi koko työyhteisön. Tiedottaminen olisi selkeää ja ymmärrettävää, ja tapahtuisi asiallisesti. Lisäksi ihannetilanteessa jokainen työyhteisön jäsen ottaisi vastuun tiedonkulusta.

Konkreettisia keinoja ihannetiltaan pääsemiseksi ovat ryhmän mielestä viikkopalaverimuiston lukeminen ja luetuksi kuittaaminen, jokaisen työntekijän kantama vastuu tiedottamisesta, tiedotteiden tuominen näkyvästi esille ja saataville. Esi- miehellä on vastuu tiedottaa organisaation yleisistä ajankohtaisista asioista. Myös raportoinnin tekeminen kaikkien toimesta huolellisesti ja tarkasti yhteisesti sovitulla tavalla sekä hoitajien viestivihon säännöllinen lukeminen jokaisen työntekijän toimesta ja läpi käyminen myös viikkopalavereissa.



KUVA 3. Kolmannen ryhmän pajatyöskentelyn tulos

Neljännellä ryhmällä oli teemana palautteen saaminen ja antaminen. Ihannetilannetta kuvattiin niin, että palautetta saataisiin ja annettaisiin rehellisesti, säännöllisesti, ja että palaute olisi molemminpuolista esimiehen ja työntekijöiden välillä. Palautteen tulisi olla myös oikeudenmukaista ja rakentavaa. Konkreettiset keinot ihannetilanteeseen pääsemiseksi olivat ryhmän pohdinnan jälkeen viikopalaverien jatkuminen, kehityskeskustelut sekä työpäivien järjestäminen ryhmähengen parantamiseksi. Työyhteisön tulee laatia kehityssuunnitelmien pohjalta tehtäville toimenpiteille aikataulu, vastuuhenkilö sekä seurantamalli.



KUVA 4. Neljännen ryhmän pajatyöskentelyn tulos

5 POHDINTA

Työhyvinvoinnin tila tutkitussa työyhteisössä oli monelta osin hyvällä tasolla. Hyvinä asioina työyhteisössä pidettiin esimiehen toimintaa ja omien taitojen koettiin vastaavan hyvin työn vaatimuksia. Yhteistyöpajojen perusteella todettiin hyväksi asiaksi myös se, että työyhteisö on motivoitunut työskentelemään kehittäkseen työyhteisöään paremmaksi.

Kehittämiskohteista erottui pajojen tiimoilta yhteisten ideariihien, avoimen ja rehellisen vuorovaikutuksen sekä päivittäisen käytöksen merkitys työhyvinvointiin. Myös työtehtävien selkeys ja roolijako toisivat työyhteisön mielestä lisää mielekkyyttä työntekoon. Tiedonkulku oli kehityshaasteena vuonna 2013 työyhteisölle tehdyn tutkimuksen mukaan (Mäkinen ja Pylsy 2013, 25). Myös tämä tutkimus osoittaa tiedonkulun olevan kehityshaaste. Vuosien varrella on vaihtunut lähes koko henkilökunta, mikä selittää suurelta osin ongelman jatkuvuutta. Näitä asioita työyhteisö oli halukas kehittämään seuraavan vuoden aikana. Haasteena ideariihityöskentelyjen osalta saattaa hoitotyössä olla se, että kaikkien vuorotyötä tekevien työntekijöiden ei ole mahdollista olla samaan aikaan paikalla. Näin ollen korostuu vahvan tiedonkulun merkitys. Myös luovuus nousee merkittäväksi seikaksi siinä, kuinka kaikki työntekijät saadaan osaksi ideointia, olivatpa he paikalla tai eivät.

Kyselytutkimuksen perusteella työyhteisö oli suhteellisen tyytyväinen esimiehensä toimintaan. Osa vastaajista toivoi kuitenkin saavansa enemmän palautetta työstään. Avointa tiedottamista organisaation asioista toivottiin, ja tiedottamisen tulisi tavoittaa kaikki työntekijät. Viikkopalaverit koettiin hyvänä asiana, ja niihin toivottiin sisällytettäväksi tiedottamisen tehostus. Viikkopalavereja toivottiin jatkettavan ja niihin sisällytettävän mahdollisten erimielisyyden ratkaisua hyvässä hengessä ja tuoreeltaan.

Työnkuvia ja tehtäväalueita määriteltäessä voisi olla mielenkiintoista kartoittaa työntekijöiden omat vahvuudet ja erityisosaamiset. Näitä asioita voisi kartoittaa esimerkiksi kehityskeskusteluissa, joissa kuultaisiin myös työntekijän omia ajatuksia työnsä sisällöstä. Voidaan myös pohtia, toisiko yksilöity työnkuvan suun-

nittelu työhön lisää mielekkyyttä, ja voisiko se lisätä työntekijöiden keskinäistä arvostusta. Työntekijän yksilöllisten ajatusten ja toiveiden kuuleminen voisi avata myös mahdollisuuksia uuden opetteluun työpaikalla, ja näin tasoittuisi mahdollisesti myös työtehtävien jakautuminen.

5.1 Johtopäätökset, luotettavuus ja eettisyys

Työhyvinvoinnin säännöllinen kartoitus ja kehittäminen on tärkeää sekä työntekijöiden että työnantajan kannalta. Edellinen työhyvinvointitutkimus, joka oli myös opinnäytetyö, tehtiin vuonna 2013 kahden yksikön oman työntekijän toimesta. Vuoden 2013 opinnäytetyön tulokset vastasivat suurelta osin tämän työhyvinvointitutkimuksen tuloksia. Yhteistä tuloksissa oli mm. se, että tiedonkulku ja ilmapiiri ovat kehityshaasteita. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että yhteistyötahona olevan hoitokodin henkilöstö pitää työhyvinvoinnin edellytyksinä työn mielekkyyttä, hyvää ilmapiiriä ja riittävän hyvää tiedonkulkua sekä ideariihi-työskentelyn ottamista säännölliseksi tavaksi.

Kyselytutkimukselle varattiin riittävästi aikaa, jotta jokainen vastaaja voi keskittyä lomakkeeseen kiireettömästi. Kiireessä vastaaminen olisi saattanut vaikuttaa vastausten luotettavuuteen. Kyselylomakkeessa vältettiin johdattelevia kysymysmuotoja ja suosimaan selkeitä ja yksiselitteisiä vastausvaihtoehtoja. Työhyvinvointikyselyn jälkeen laadittava suunnitelma tehtiin yhteistyönä työyhteisön kanssa. Pyrin varmistamaan, että jokaisella kyselyyn vastanneella on halutesaan mahdollisuus osallistua myös tulosten perusteella tehtävän kehityssuunnitelman tekoon.

Muita luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä voivat olla pelko oman henkilökohtaisen vastauksen paljastumisesta muille työntekijöille tai esimiehelle. Tähän pyrittiin vastaamaan niin, että kysymyksiin vastaaminen on mahdollista omassa rauhassa, eikä tutkimus sisällä kysymyksiä, joista henkilö voidaan tunnistaa. Kyselylomakkeet palautetaan suljetuissa ja nimettömissä kirjekuorissa. Vastauksiin voi vaikuttaa myös kyynisyys omaa työtä ja työpaikkaa kohtaan. Tutkimuksen luotettavuutta vahvisti se, että tutkija ei tuntenut henkilökohtaisesti suurinta osaa vastaajista. Sisällönanalyysin luotettavuus perustuu itse tutkijaan, aineis-

ton laatuun, analyysiin ja tulosten esitystapaan. Tutkimustulosten selkeä ja luotettava kuvaaminen on tutkijalle haaste. Tutkimustulosten luotettavuutta lisääisi toisen tai useamman henkilön osallistuminen aineiston luokitteluun ja tulosten määrittelyyn. Useamman henkilön osallistuminen vahvistaisi tulosten samankaltaisuuden (Latvala ja Vanhanen-Nuutinen 2001.)

5.2 Jatkotutkimus

Jatkotutkimuksena olisi hyödyllistä uudistaa tämän opinnäytteen sisältämä työhyvinvointikysely, ja verrata sen tuloksia tämän opinnäytetyön tuloksiin. Jatkotutkimuksen edellytyksenä on kuitenkin työhyvinvoinnin edistämiseksi luotu strategia, jonka toteutumista seurattaisiin säännöllisesti. Jatkotutkimus kertoisi, mitä vaikutuksia tämän opinnäytetyön pohjalta tehdyillä toimenpiteillä oli. Jos toimenpiteiden vaikutusten todetaan jäävän vaatimattomiksi, voi jatkotutkimus nostaa esiin uusia keinoja työhyvinvoinnin hyväksi.

Kyselylomakkeen kysymyksissä 21 ja 22 käsiteltiin työn fyysisten ja henkisten vaatimusten vastaavuutta omien voimavarojen kanssa. Tästä aiheesta voisi tehdä jatkotutkimuksen, jossa kartoitettaisiin työntekijöiden omat elämäntavat ja kunnosta huolehtiminen vapaa-aikana. Riittävä liikunta, uni ja terveellinen ravinto auttavat jaksamaan myös työelämässä, mutta on myös mielenkiintoista, miten tämän asian tutkimustulokset korreloisivat työssäjaksamisen kanssa. Jatkotutkimusta voidaan tehdä syventymällä kehityshaasteina nähtyihin seikkoihin ja etsimällä juurisyitä työhyvinvointia uhkaaville asioille.

LÄHTEET

Aaltonen, K., Lindroos, R. 2012. Työelämän tarkoitus- oivalla 7 voimaa. Helsinki: Talentum

Finlex, luettu ja viitattu 19.4.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Franssila, P. & Wallin, M. 2010. Fysioterapia on potilaan ohjausta. Fysioterapia-lehti 5/2010, 5.

Gustavsen, Björn 1992. Dialogue and development. Social science for social action: toward organizational renewal, 1. Van Gorcum, Tukholma

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 2002. Vantaa, Tammi

Kekseliäs kasvattaja. Lastensuojelun keskusliiton ohjeet kasvattajille. Tulostettu 18.11.2011. http://www.alalyolasta.fi/ala_lyo_lasta/kasvatusvinkkejä

Klemetti, M. 2019, Suomen työelämä Euroopan paras vuonna 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö, Suomi.fi. Luettu 1.12.2019.
http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/hankesuunnitelmat_ja_seuranta

Laaja hyvinvointikertomus 2017-2020. Luettu 2.12.2019. <https://ikaalinen.fi/wp-content/uploads/2019/01/Laaja-HYVINVOINTIKERTOMUS-2017-2020-Ikaalinen.pdf>

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY

Lindroos, P., Lipponen, P. 2016. Naisen työelämä. Helsinki: Kirjapaja

Luukkala, J. 2011. Jaksaa. Helsinki: Tammi

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro

Mäkinen, N. & Pylsy, P. 2013. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen pienryhmämallin avulla

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn, Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro

Rikala, T. 2019. Työ ja psyykkinen hyvinvointi

Ritaranta, S. 2010. Suojaimet. Työterveyslaitos. Luettu 29.3.2011.
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/rakennus/rats/sivut/suojaimet.aspx>

Saloheimo, J. 2006. Työturvallisuus-perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum.

Semtu. VEMO-valuankkurit. Käyttöohje. Luettu 18.3.2011.
<http://www.semtu.fi/?file=240>

Seuri, M., Iloranta, K. & Räsänen, K. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Työelämä2020- hankkeen loppuarviointi, M., Valtakari, J., Nyman, 2019. Luettu 2.12.2019.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-429-7>

Työkykyvaltti, työhyvinvointia kehityskeskustelulla -hanke www.sykettätyöhön.fi
Työturvallisuuskeskus TTK 2011.

Työterveyslaitos, luettu 1.2.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Raamatutrukikoda. Tallinna

Liite 1: Saatekirje hoivakodin työntekijöille

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

9.12.2019

Sosionomikoulutus

Hei!

Olen Tampereen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija. Teen opinnäytetyönäni työhyvinvointikyselyä työyhteisöllenne. Tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden kokemusta tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta. Lisäksi kartoitetaan toiminnan kehittämismahdollisuuksia. Osallistumalla tutkimukseen voitte tuoda esille omia ajatuksianne kehityskohdista ja ideoitane työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tutkimus toteutetaan kyselylomakkeella, ja vastaaminen tapahtuu nimettömänä niin, ettei kyselyn perusteella kenenkään henkilöllisyys tule esille. Lomakkeen täyttämiseen tulisi varata aikaa n.15-30 minuuttia. Antamianne tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset julkaistaan niin, että vastaukset eivät ole yhdistettävissä yksittäiseen vastaajaan. Kyselyn tulosten purkaminen tapahtuu yhdessä työntekijöiden kanssa, yhteistyöpajassa. Yhteistyöpajassa etsimme yhdessä ratkaisuja ja työhyvinvointia parantavia tekijöitä työyhteisöllenne. Toivon kaikkien työntekijöiden vastaavan kyselyyn, jotta saamme mahdollisimman todenmukaisen kuvan työhyvinvoinnistanne!

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Tampereen ammattikorkeakoulun opettaja Anssi-Pekka Udd (anssi-pekka.udd@tuni.fi).

Yhteistyöterveisin,

Hannaleena Järvinen

Sosionomiopiskelija, Tamk

hannaleena.peltomaa@tuni.fi

Liite 2: Kyselylomake

1(2)

Työhyvinvointikysely

Arvioi alla olevalla asteikolla 1–5 seuraavat työtäsi ja työyhteisöäsi kuvaavat väittämät. Halutessasi voit perustella vastauksiasi hieman tarkemmin jokaisen väittämän jälkeen olevassa kommenttikohdassa.

1 = erittäin huonosti 2 = huonosti 3 = kohtalaisesti 4 = hyvin 5 = erittäin hyvin

Esimiestyö ja johtaminen

- | | |
|---|-----------|
| 1. Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta | 1 2 3 4 5 |
| 2. Tunnen itseni arvostetuksi työntekijäksi | 1 2 3 4 5 |
| 3. Ymmärrän miten tavoitteeni liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin | 1 2 3 4 5 |
| 4. Saan riittävästi tukea esimieheltäni | 1 2 3 4 5 |
| 5. Saan työstäni riittävästi palautetta | 1 2 3 4 5 |

Työ ja osaaminen

- | | |
|---|-----------|
| 6. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät | 1 2 3 4 5 |
| 7. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia | 1 2 3 4 5 |
| 8. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa | 1 2 3 4 5 |
| 9. Ergonomia on huomioitu työpaikallani | 1 2 3 4 5 |
| 10. Kehittämisasiat ovat työpaikallani tervetulleita | 1 2 3 4 5 |

Työyhteisö

- | | |
|---|-----------|
| 11. Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti | 1 2 3 4 5 |
| 12. Työpaikallani hyväksytään erilaisuus | 1 2 3 4 5 |
| 13. Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan | 1 2 3 4 5 |
| 14. Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille | 1 2 3 4 5 |
| 15. Työpaikallani käyttäydytään asiallisesti | 1 2 3 4 5 |
| 16. Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa | 1 2 3 4 5 |
| 17. Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan | 1 2 3 4 5 |

Työhyvinvointi ja työkyky

- | | |
|--|-----------|
| 18. Työssäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä | 1 2 3 4 5 |
| 19. Työni tukee jaksamistani | 1 2 3 4 5 |
| 20. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään | 1 2 3 4 5 |
| 21. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa | 1 2 3 4 5 |
| 22. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa | 1 2 3 4 5 |

2(2)

23. Miten esimies voi mielestäsi parantaa työyhteisönne tämänhetkistä hyvinvointia?

24. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita toivoisit käsiteltävän yhteistyöpajoissa?

Liite 3: Yhteistyöpajasuunnitelma

Ryhmä 1. tiistai 17.3. klo 13-14

Ryhmä 2. perjantaina 20.3. klo 13-14

Tulevaisuuden muistelu

-Arvotaan 3-4 hengen ryhmät

-Jokainen ryhmä saa oman teeman

- Ryhmissä pohditaan:

- Mikä olisi ihanteellinen tilanne **teidän työyhteisössänne** vuonna 2021 oman teeman osalta?
- Millä **konkreettisilla keinoilla** tuohon ihanteelliseen tilanteeseen päästään? Mikä on sinun ja teidän roolinne ja kuka voi auttaa ja miten? Aikaa pohdintaan ryhmissä 30 minuuttia (jaetaan A2 kokoiset värilliset kartongit, joihin suunnitelmat ryhmissä kirjataan)
- Lopuksi ryhmät tutustuvat toistensa tuotoksiin ja voivat täydentää niitä omilla kommentillaan.

Teemoja:

- Yhteishenki/ilmapiiiri, millainen on hyvä ilmapiiiri?
- Viestintä/Tiedonkulku, avoimesti ja rehellisesti?
- Työyhteisön tehtävät/vastuut, selkeys?
- Miten työ voi tukea jaksamista?
- Palautteen saaminen ja antaminen. Millaista, keneltä ja kuinka?

Tuotokset säilytetään näkyvillä, kunnes tavoitteet on saavutettu!

Jos jää aikaa, jaan pikkulappuja, joihin jokainen saa kirjoittaa kustakin työkaverista hyvän/hyviä asioita! Jos ei jää aikaa, niin annan tämän loppupäivän tehtäväksi työntekijöille!

Tarvikkeet:

-A2- kokoinen kartonki kullekin ryhmälle - Paksuja tusseja

Liite 4: Keskusteluohje yhteistyöpajoihin

Tässä ohjenuora keskustelun tueksi pajoihin!

Demokraattisen dialogin tavoitteena on koko työyhteisön osallistuminen edistämällä tasavertaista keskustelua. Periaatteena on, että **jokaisen** asianosaisen on voitava osallistua keskusteluun tasavertaisena. Jokaisen on esitettävä omat näkökulmansa muille ja **autettava muita omien näkökulmiensa esiin tuomisessa**. Oleellista on keskustelijoiden tasavertaisuus ja se, että jokainen ymmärtää selkeästi, mistä on kysymys. Osallistujien pitää myös sietää toisten erilaisia mielipiteitä, ja hyväksyä se mahdollisuus, että toisten perustelut voivat olla parempia, kuin omat. *Demokraattisen dialogin* periaatteisiin sisältyy myös ajatus, että työkokemus antaa jokaiselle oikeuden esittää mielipiteitään. Mielipiteistä muodostuvien dialogien tulee johtaa käytännön toimenpiteisiin ja sopimuksiin. (Gustavsen 1992.)



Hedelmällistä pajatyöskentelyä!

Toivottaa:

Hannaleena