

**Pia Salonen**

# **ITSENSÄ JOHTAMINEN SOSIAALIALAN ASIAKASTYÖSSÄ**

**Opinnäytetyö**

**CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU**

**Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi amk**

**Toukokuu 2020**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Toukokuu 2020	<b>Tekijä/tekijät</b> Pia Salonen
<b>Koulutusohjelma</b> Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK		
<b>Työn nimi</b> Itsensä johtaminen sosiaalialan asiakastyössä		
<b>Työn ohjaaja</b> Leena Raudaskoski, KT, yliopettaja, Centria	<b>Sivumäärä</b> 47 + 9	
<b>Työelämäohjaaja</b> Kai Laitinen, toiminnanjohtaja, Erityishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia itsenäisen työskentelyn opas Erityishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry:lle (EHJÄ ry) yhdeksi itsensä johtamisen välineeksi. Itsenäisen työskentelyn oppaan tarkoituksena on vähentää työssä esiintyvää kuormitusta ja parantaa työnhallintaa ja tavoitteellisuutta. Tavoitetta lähestyttiin itsensä johtamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmista, kartoittamalla henkilöstön kokemuksia itsensä johtamisesta itsenäisessä työssä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin konstruktivisena tutkimuksena. Aineiston keruu toteutettiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella Webropol-ohjelmaa hyödyntäen. Kohderyhmänä oli EHJÄ ry:n asiakastyötä tekevät henkilöt. Kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena (N=57). Vastauksia palautui 42 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi muodostui 73%.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan vastaajat kokivat, että heille oli kerrottu työn itsenäisestä luonteesta, ja sen vastuut ja laajuus oli ollut helppo omaksua. Itsenäiseen työhön oli olemassa pelisääntöjä, joita myös noudatettiin. Suunnitelmallisuus ja kalenterin käyttö koettiin hyvänä keinona itsensä johtamiselle. Itsensä johtamiseen ja työnhallintaan oli saatu tukea tarvittaessa, myös oma lähiesimies oli helposti tavoitettavissa. Vastaajat tunsivat kuuluvansa omiin tiimeihin, vaikka osittain työ on liikkuvaa ja koettiin ajoittain yksinäiseksi.</p> <p>Tulosten ja henkilöstön kanssa käydyn keskustelun jälkeen laadittiin itsenäisen työskentelyn ohjeistus organisaatiolle.</p>		
<b>Asiasanat</b> Itsensä johtaminen, itsenäinen työ, kiire, sosiaalialan järjestö, työnhallinta		

**ABSTRACT**

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> May 2020	<b>Author</b> Pia Salonen
<b>Degree programme</b> Development and leadership in health care and social services		
<b>Name of thesis</b> SELF-LEADERSHIP IN SOCIAL CLIENT WORK		
<b>Supervisor</b> Principal Lecturer Leena Raudaskoski PhD(Educ)	<b>Pages</b> 47 + 10	
<b>Instructor</b> Executive Director Kai Laitinen		
<p>The purpose of this thesis was to create a guide to self-oriented work for The Federation of Special Welfare Organisations (EHJÄ ry). This guide is intended to be used to reduce work-related stress and further improve work control and focus. The topic was approached from the perspective of self-leadership and work well-being, by examining the workers' experiences of self-leadership in independent work.</p> <p>The study was carried out as a constructive research. The material was collected with a semi-structured questionnaire created with Webropol software. The target was The Federation of Special Welfare Organisations' (EHJÄ ry) personnel who work in customer services. The survey was conducted as a comprehensive study (=57). The response rate was 73%.</p> <p>The results showed that the employees experienced they had been informed about the independent nature of the work. The rules and guidelines were followed and the responsibilities and scope of work were easy to absorb. Organized work and using the calendar were seen as good tools for self-leadership. The immediate superior was easy to reach and support for self-leadership and work management was available when needed. The employees felt that they are part of their own teams even though the work was sometimes perceived as lonely.</p> <p>After analyzing the study results and discussing with the staff, an independent work manual was developed for the organisation.</p>		
<b>Key words</b> Independent work, rush, self-leadership, social organization, work management		

TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT  
SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA .....	3
2.1 Sosiaalialan järjestö.....	3
2.2 Vastaavan sosiaaliohjaajan ja sosiaaliohjaajan toimenkuvat EHJÄ ry:llä .....	4
2.3 Itsensä johtaminen.....	5
2.4 Työhallinta.....	10
2.5 Työhyvinvointi.....	11
2.6 Kiire ja aikavarkaat.....	14
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	17
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	18
4.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä.....	18
4.2 Konstruktiivinen tutkimus lähestymistapana .....	19
4.3 Opinnäytetyön aineistonkeruu .....	22
5 EHJÄ RY:N HENKILÖSTÖN KOKEMUKSET ITSENÄISESTÄ TYÖSTÄ .....	26
5.1 Itsensä johtamisen toteutuminen käytännössä.....	27
5.2 Itsensä johtamisen kehittämiskohteet .....	30
5.3 Tuki itsensä johtamiseen.....	31
5.4 Johtopäätökset ja itsenäisen työskentelyn oppaaseen nousevat teemat.....	34
6 ITSENÄISEN TYÖSKENTELYN OPAS .....	37
6.1 Oppaan suunnittelu ja siitä saadut hyödyt.....	37
6.2 Oppaan sisällöt.....	38
7 POHDINTA.....	39
7.1 Eettisyys ja luotettavuus .....	39
7.2 Opinnäytetyön prosessin pohdinta .....	41
7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet.....	43

LÄHTEET..... Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

LIITTEET

KUVIOT

KUVIO 1. Työhyvinvointipääoma.....	13
KUVIO 2. Opinnäytetyön eteneminen konstruktiivisen tutkimuksen mukaisesti .....	21

KUVIO 3. Työsuhteen pituus EHJÄ ry:llä.....	26
---	----

## **KUVAT**

KUVA 1. Jäävuorimalli.....	8
KUVA 2. Enneagrammi .....	9
KUVA 3. Työkalut itsensä johtamiseen .....	29
KUVA 4. Itsensä johtamisen haasteet .....	30
KUVA 5. Mitkä asiat vaikuttavat työn kuormittavuuteen .....	31
KUVA 6. Mitä asioita toivoisit olevan itsenäisen työn oppaassa.....	34

## **TAULUKOT**

TAULUKKO 1. Vahvuuksien kaksi puolta .....	10
TAULUKKO 2. Ajankäytön lohkot .....	15
TAULUKKO 3. Esimerkki sisällönanalyysistä .....	25
TAULUKKO 4. Itsensä johtamisen toteutuminen käytännössä (N=42).....	28
TAULUKKO 5. Millaista tukea itsensä johtamiseen on saatu (N=42).....	33

## 1 JOHDANTO

Itsensä johtamisen osaamisen taito korostuu työelämässä nykyään entistä enemmän. Lisääntyneeseen tarpeeseen vaikuttavat työelämässä tapahtuvat muutokset. Suuressa muutoksessa ovat esimerkiksi työn luonne, tapa tehdä työtä sekä työntekijöiden suhtautuminen työhön. Työntekijällä on velvollisuuksia ja tavoitteita työnantajaa kohtaan, mutta nykyään myös yhä enemmän vapauksia. Vapaudet ja joustavuudet liittyvät esimerkiksi työn suunnitteluun ja etätöihin. Joustavuus ja vapaus taas lisäävät itsensä johtamista.

Tämä opinnäytetyö käsittelee Erityishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry:n (jatkossa EHJÄ ry) asiakastyötä tekevien henkilöiden kokemuksia itsensä johtamisesta itsenäisen työn näkökulmasta. Työn tarkoituksena on kuvata asiakastyötä tekevien kokemuksia itsensä johtamisesta ja siihen liittyvistä elementeistä. Työn tavoitteena oli itsenäisen työskentelyn ohjeistuksen laatiminen perehdytyksen tueksi. Ohjeistuksen avulla asiakastyötä tekevien työhyvinvointi paranee ja työssä esiintyvä kuormitus vähenee. Lisäksi työntekijöiden työnhallinnan kokemus ja tavoitteellisuus paranevat entisestään. Opinnäytetyössä tavoitteita lähdettiin lähestymään itsensä johtamisen näkökulmasta: mitkä asiat lisäävät vastaajien kokemusta itsensä johtamisesta ja mitkä taas heikentävät kokemusta sekä miten itsensä johtamisen kokemusta voitaisiin kehittää? Tuloksia hyödynnettiin itsenäisen työskentelyn oppaan laatimisessa.

EHJÄ ry on vuonna 1983 perustettu valtakunnallinen lastensuojelujärjestö, jolla on toimintaa kahdeksalla eri paikkakunnalla. Järjestön keskustoimisto sijaitsee Helsingissä. Toiminta painottuu lastensuojelun jälkihooltoon, maahanmuuttajataustaisten nuorten tukitoimintaan, ammatilliseen perhetyöhön sekä vapaaehtoiseen ja ammatilliseen tukihenkilötoimintaan. Asiakastyötä tekevät sosiaaliohjaajat hoitavat itsenäisesti oman asiakkaansa asiakkuuteen liittyviä asioita. Jokainen suunnittelee työpäivänsä itse oman työaikansa mukaan. Työtä tehdään paljon asiakkaiden kotona, kouluissa, kaupungilla ja virastoissa, jolloin

sosiaaliohjaajat eivät välttämättä näe aina toisiaan. Työssä painottuu itsenäisyys, oma-aloitteisuus, joustavuus ja itsensä johtaminen. (EHJÄ ry 2018a.)

Sydänmaanlakan (2017, 230–234) kirjassa työmotivaatio on parhaimmillaan, kun työntekijästä huokuu intohimo työtänsä kohtaan ja hän viihtyy ja voi hyvin. Tällöin työntekijä motivoituu omaan työsuoritukseen oma-aloitteisesti ja hän kokee työn haasteelliseksi ja merkitykselliseksi. Tämän kokemuksen jälkeen työntekijä on ylpeä ja omistautunut omalle työlleen. Motivaatioon vaikuttavat myös kehittymismahdollisuudet, palkitseminen, työn merkityksellisyys ja tunne, että työntekijä kuuluu yhteisöön. Sydänmaanlakka on laatinut kuuden kohdan listan, jolla jokainen voi tarkistaa omaa työmotivaatiota. Listaan kuuluu selkeät ja haastavat tavoitteet, joita seurataan, itsensä kehittäminen, palautteen kerääminen omasta työstä ja sitä kautta kehittyminen. Sydänmaalakka mainitsee listassa myös, että työntekijän täytyy keskittyä siihen mitä tekee ja unohtaa muut asiat. Viimeisimpänä asiana hän mainitsee, että työn pitää antaa viedä mukanaan. (Sydänmaanlakka 2017, 230–234.)

Aihe rajautui itsensä johtamisen käsitteeseen itsenäisen työn sijasta, koska itsensä johtamisesta löytyy materiaalia enemmän, ja se myös liittyy hyvin vahvasti itsenäiseen työhön. Aihe myös nousi esiin opinnäytetyön tekijän tiedustellessa EHJÄ ry:n toiminnanjohtajalta aiheita opinnäytetyöhön, joka liittyisi työssäjaksamiseen, yksintyöskentelyyn ja turvallisuuteen. Itsensä johtamisesta puhutaan liian vähän, asia saatetaan tiedostaa, mutta käytännön toimiminen on eri juttu. Aihe on erittäin ajankohtainen, koska työssä esiintyvät kuormitukset kasvavat ja sen takia on erittäin tärkeää huomioida työntekijöiden hyvinvointi ja työssäjaksaminen.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Tässä luvussa kuvaan opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä, joita ovat sosiaalialan järjestö, sosiaaliohjaajan työnkuva EHJÄ ry:ssä, itsensä johtaminen, työnhallinta sekä kiire ja aikavarkaat.

### 2.1 Sosiaalialan järjestö

Järjestökenttä edustaa kansalaislähtöistä toimintaa, jonka takia järjestöistä käytetään nimitystä kolmas sektori. Toiminta on vapaaehtoista eikä sillä tavoitella taloudellista voittoa. Työn tavoitteena on esimerkiksi oman jäsenistön, erityisryhmän tai muun väestön fyysisen, psyykkisen tai sosiaalisen osa-alueen parantaminen. Sosiaalialan järjestöihin kuuluvat esimerkiksi kansalaisjärjestöt, päihdealanjärjestöt sekä ammattijärjestöt. (Koskinen-Ollonqvist & Aalto-Kalliola 2013.)

Suomessa on noin 10 000 rekisteröityä sosiaali- ja terveysyhdistystä. Näistä noin reilulla 200 yhdistyksellä on toimintaa valtakunnallisella tasolla. Jäseniä yhdistyksillä ja järjestöillä on noin 1,3 miljoonaa ja noin puoli miljoonaa ihmistä tekee vapaaehtoistyötä. Palkattua henkilöstöä on noin 5000. 2018 laadittiin uusi järjestöbarometri, jossa lähetettiin kyselyt 187 valtakunnalliselle järjestölle, 2211 paikallisyhdistykselle sekä 393 lopettaneelle yhdistykselle. Valtakunnallisesti toimivat järjestöt toimivat pääsääntöisesti ammatillisesti ja paikallisyhdistykset vapaaehtoisvoimin. Noin tuhat järjestöä tuottaa palvelutoimintaa esimerkiksi kunnille. (Eronen, Londén, Litmanen, Näätänen, Peltosalmi, Karas, Ruuskanen, Saarinen, Selander & Somerpuro 2018.)

Sosiaali- ja terveysalan järjestöillä on valtavat resurssit, joilla tavoitetaan lähes jokainen suomalainen. Järjestökentällä päästään kohtaamaan haavoittuvaisimmissa asemissa olevia



henkilöitä. Kentältä saadun kokemuksen myötä pystytään tuomaan esiin näkökulmia, esimerkiksi lainsäädäntötyöhön. Järjestöissä tapahtuva työ on apua ja tukea arjessa selviytymiseen, mutta myös suurelta osin vaikuttamistyötä tärkeiden asioiden puolesta. Nykyään useat järjestöt tuottavat omaa palvelutuotantoa, joka tulee mahdollisesti korostumaan entisestään tulevaisuudessa. Sosiaali- ja terveysjärjestöillä on vahva asema erityisryhmien palveluntuotannossa. Epävarmuutta järjestötyöhön tuo rahoituksen lyhytjänteisyys, koska usein rahoitukset myönnetään toimintoihin vuodeksi kerrallaan. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA on suuressa roolissa sosiaali- ja terveysjärjestöjen tukijana. (Hellstèn 2015; Jalava, Raisio, Norri-Sederholm, Lahtinen & Puustinen 2017; Soste 2020.)

## **2.2 Vastaavan sosiaaliohjaajan ja sosiaaliohjaajan toimenkuvat EHJÄ ry:llä**

Sosiaaliohjaaja toimii nuorten nimettynä omaohjaajana ja on vastuussa kokonaisvaltaisesti omien nuorten ohjauksesta. Asiakasmäärä vaihtelee tuen tarpeen mukaan. Työ on lähtökohtaisesti yksilötyötä, mutta tarvittaessa tehdään myös parityötä. Työ pitää sisällään nuoren kotoutumisen ja itsenäistymisen tukemista yksilöllisistä tarpeista lähtien. Tuki voi olla muun muassa virastoasiointia, psykososiaalista tukea, tukea palvelujärjestelmän hahmottamiseen, asumisen ja arjen taitojen harjoittelua tai läksypua. Sosiaaliohjaaja osallistuu omaohjattavan verkostopalaveriin ja huolehtii asiakkaan tuen jatkossa, jos tuki Ehjässä päättyy. (EHJÄ ry 2018b.)

Sosiaaliohjaaja tekee kuukausittain lähettävälle taholle raportin omaohjattavista ja osallistuu työpaikan tiimeihin, työnohjauksiin, kehityskeskusteluihin, koulutuksiin ja suunnittelu- ja virkistyspäiviin sekä suunnittelee ja toteuttaa leiri-, retki- ja vapaa-ajantoimintaa asiakkaille. Työnkuvaan kuuluu myös oman työn kehittäminen yhdessä organisaation kanssa entistä asiakaslähtöisemmäksi sekä toiminnan esittelyä ja verkostointia alueen eri toimijoiden kanssa. Vastaavalla sosiaaliohjaajalla on samat toimenkuvan sisällöt kuin sosiaaliohjaajilla. Vastaavat

sosiaalihjaajat lisäksi toimivat omien tiimiensä lähiesimiehinä sekä kehittävät ja arvioivat omaa toimintaa oman tiiminsä kanssa. Näiden lisäksi työtehtäviin kuuluu muun muassa: talouden seuranta, uusien työntekijöiden rekrytointiin osallistuminen, kilpailutusten seuranta, sopimusten valmistelu sekä palveluiden markkinointi yhteistyökumppaneille.

(EHJÄ ry 2018b; EHJÄ ry 2019.)

Työaika on 7 tuntia 36 minuuttia päivässä ja jokainen työntekijä suunnittelee itse oman työpäivänsä. Työpäivät voivat alkaa kotoa, toimistolta, kaupungilta tai asiakkaan kotoa. Sosiaalihjaajia työskentelee kokoaikaisessa ja osa-aikaisessa työsuhteessa sekä lisäksi on työntekijöitä, jotka tekevät pelkästään tuntityötä. EHJÄ ry:n työntekijöillä on liukuva työaika, jolloin he pystyvät itse suunnittelemaan työaikansa melko vapaasti. Työaikalain mukaan työntekijä voi pidentää työpäivää enintään kolmella tunnilla normaalista työajasta. Tällöin työntekijä voi toisena päivänä tehdä pitemmän päivän ja toisena lyhyemmän. Liukumasaldoa voi olla enintään 40 tuntia plussaa tai miinusta. Liukuva työaika antaa työntekijöille joustoa ja itsenäisyyttä työnsuunnitteluun. Lisäksi se helpottaa esimerkiksi lapsiperheen arjen pyörittystä. (EHJÄ ry 2018b; Työaikalaki 2019.)

### **2.3 Itsensä johtaminen**

Työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi on yksi itsensä johtamisen päämäärä. Kokonaisvaltainen hyvinvointi pitää sisällään fyysisen-, psyykkisen-, sosiaalisen-, ammatillisen-, henkisen- ja uudistumiskunnon osa-alueen. Fyysinen osasto pitää sisällään nukkumisen, syömisen, liikkumisen ja rentoutumisen. Psyykkinen käsittää esimerkiksi ajattelemisen, tuntemisen ja havaitsemisen. Sosiaalinen osasto tarkoittaa emotionaalisia ja sosiaalisia toimintoja. Tällä osastolla on tärkeää, että tunnistaa omat ja työkaverin tunteet. Henkisellä osastolla toiminnot liittyvät yksilön kokemuksiin merkityksellisyydestä ja tarkoituksellisuudesta. Itsereflektio ja laajempi tietoisuus ovat suuressa roolissa itsensä

johtamisessa, reflektion kautta voidaan laajemmin arvioida omaa osaamista. (Bryant 2016; Sydänmaanlakka 2017, 29–33.)

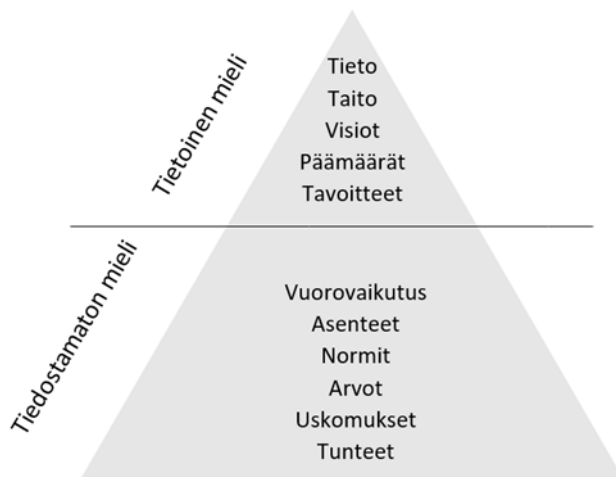
Ydinasioina voidaan myös pitää kehittymistä ja uudistumista. Uudistumiseen liittyy vahvasti hyvä itsetuntemus, joka heijastuu hyvään itseluottamukseen, jonka jälkeen pystytään refleктоimaan omia toimia. Hyvän itseluottamuksen myötä uskalletaan mennä oman mukavuusalueen ulkopuolelle ja ottaa riskejä. On myös annettava itselle lupa mokata, jonka voidaan oppia jotain uutta. Jokainen on oman Oy Minä Ab:n johtaja, jonka johtamistapa vaikuttaa siihen, pysyykö yritys pystyssä vai ajautuuko konkurssiin. Hyvällä itsensä johtamisella saadaan tehokkuutta ja tuloksia työhön. Työntekijän on myös mahdollista saada enemmän tyydytystä ja onnistumisen kokemuksia työstä. Esimiehen rooli on myös tärkeä osa hyvää itsensä johtamista. Tällä hetkellä esimiestyö on muuttumassa, ja se antaa työntekijöille vapautta omaan työhön ja itsensä johtamiseen. Itsensä johtaminen ei kuitenkaan saa syrjäyttää ulkopuolelta tulevaa henkilöstöjohtamista. (Stewart, Courtright & Manz 2011; Sydänmaanlakka 2017, 29–33)

EHJÄ ry:llä ei ole virallisia työvuoroja, vaan jokainen työntekijä suunnittelee omat vuoronsa asiakkaiden tapaamisten ja muiden asioiden mukaan. Kesäkuussa 2018 EHJÄ ry:llä tehtiin muutoksia työaikaan, jonka jälkeen työntekijöiden työaika on liukuvaa. Työ on iltapainotteista, koska asiakkaiden tapaamiset ja ryhmät ovat useimmiten koulupäivien päätyttyä. Vapaus ja itsenäisyys on yhtä aikaa hyvä ja huono asia. On hyvä, että työaikoja voi muokata myös omien menojen mukaan. Toisaalta on vaara, että polttaa itsensä loppuun, jos ei osaa rajata omaa työtään. Hakala (2016) kertoi kirjassaan, kuinka nuorella naisella ei enää ollut kuntoilu hallinnassa. Aluksi kuntoilu oli normaalia ja sillä haettiin hyvää oloa. Hetken päästä kuntoilua lisättiin pala palalta, jonka jälkeen kuntoilu muuttui suorittamiseksi. (Hakala. J. T. 2016.)

Itsensä johtamiseen liittyy järjestelmällistä itsensä ohjaamista sekä vaikuttamista. Siihen liittyy myös uuden oppimista ja vanhan poisoppimista, alituista muuttumista, omien asenteiden ja

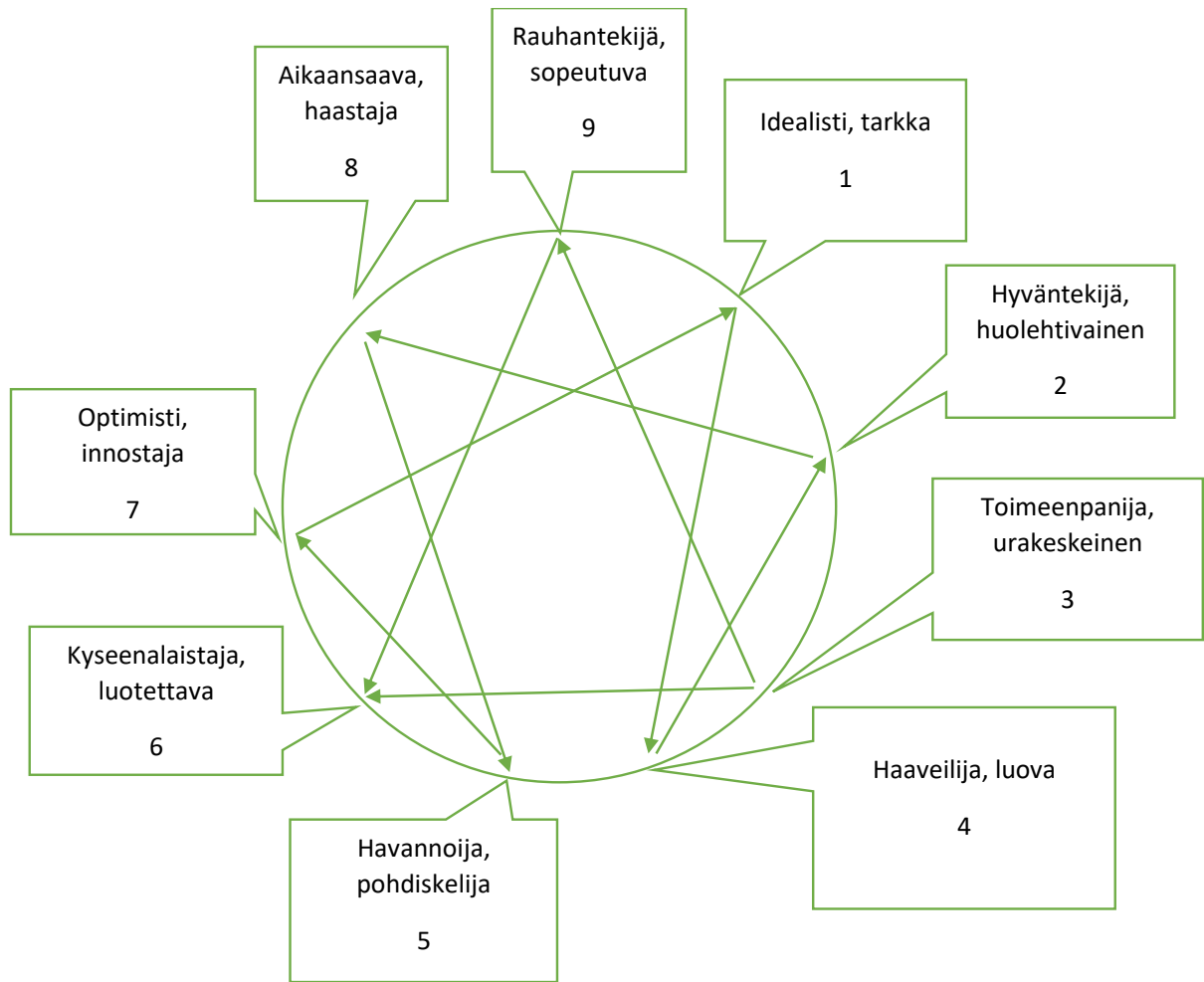
uskomusten kritisoimista sekä tärkein, että ottaa vastuun itsestä ja muista. Tavoitteena, että ihminen löytää oman paikkansa, arvonsa ja esikuvansa, jonka tavoin voi elää omaa elämää. Onnistuneella itsensä johtamisella ja työn suorittamisella on positiivinen yhteisvaikutus. Hyvällä itsensä johtamisella on mahdollista saada aikaan onnistuneita työsuorituksia. Työntekijä pystyy luovimaan tilanteissa, oli sitten tyyntä tai myrskyä. Uusien innovaatioiden kehittämisessä itsensä johtaminen on myös suuressa roolissa. Työntekijä toimii asioissa johdonmukaisemmin, jos hän omaa realistisen minäkuvan. Havainnoimalla ja reflektoiden omaa toimintaa voi työntekijä muuttaa, vahvistaa tai poistaa tapoja omassa käyttäytymisessään. Tärkeää on myös muistaa, miten puhuu itselleen kiitos kantaa kritiikkiä pidemmälle. Itsetietoisuuden kehittäminen on organisaatiossa kaikille erittäin tärkeää, esimerkiksi esimiehen roolissa se näkyy johdonmukaisena toimintana. Itsetietoisuuteen sisältyy omien arvojen, tunteiden ja asenteiden tunnistaminen sekä oman käytöksen vaikutus muihin. (Aaltonen, Kirjavainen & Pitkänen 2014; Gregg Learning 2018; Salmimies 2008, 21.)

Itsetietoisuus näkyy ihmisillä eriasteisesti. Toisessa päässä ovat ihmiset, joilla on heikko itsetuntemus. He toimivat vaistonvaraisesti ja noudattavat geneettisen suunnitelman ohjeistuksia. Ääripäässä olevat henkilöt elävät pääsääntöisesti itse luomien sääntöjen mukaan, eivätkä piittaa muualta tulevista säännöistä. Kuitenkin valtaosa ihmisistä sijoittuu näiden kahden ääripään välimaastoon. Mitä itsetietoisempi henkilö on, sitä helpompaa hänen on tehdä hyviä valintoja itselleen ja muille. Mieli sisältää tietoisesta ja tiedostamattomasta mielen. Tietoisesta mielen avulla ollaan tietoisia olemassaolosta, itsestä ja toiminnasta. Minätietoisuus on tietoisuuden keskeinen osa. Tiedostamaton osa pitää sisällään toimintaan vaikuttavat psyykkiset tekijät (motiivi tai halu tms.), joista henkilö ei ole toimintahetkellä tietoinen puolustusmekanismien vuoksi. Kuvassa 1 kuvataan jäävuorimallia, jolla voidaan kuvailla tietoisesta ja tiedostamatonta toimintaa. Jäävuoren huippu, joka näkyy, on tietoisuus, tiedostamaton osa on pinnan alla. Pinnan alle kuuluvat arvot, asenteet, uskomukset, tunteet, normit ja vuorovaikutus. Itsetietoinen itsensä johtaminen perustuu siihen, että koko jäävuorta pyritään tutkimaan ja kehittämään, eikä pelkästään jäävuoren huippua, eli näkyvää osaa. (Salmimies 2008, 27–29.)



KUVA 1. Jäävuorimalli (mukaiillen Salmimies 2008, 29)

Itsensä johtamiseen ja itsetuntemukseen on erilaisia työkaluja. Esimerkiksi enneagrammi on yksi tällainen. Enneagrammin kautta voi tulkita omaa itseänsä ja samalla saada ymmärrystä muiden toimintatavoille. Tämän avulla on mahdollista oppia uusia toimintatapoja ja nähdä omat vahvuudet sekä vahvuuksien ylikäytön. Enneagrammin avulla jokainen saa uusia näkökulmia omaan ja muiden toimintaan, mutta tarkoitus ei kuitenkaan ole luokitella ketään. Alla olevassa kuvassa (KUVA 2.) on esitetty enneagrammi ja siihen liittyvä yhdeksänkohtainen persoonallisuustyyppien luokittelu. Tunnekeskus on vahvin osa-alue tyypeissä 2, 3 ja 4. Ajattelukeskus on vahvin osa-alue tyypeissä 5, 6 ja 7. Kehokeskus on vahvin osa-alue tyypeissä 1, 8, 9. (Aaltonen, Kirjavainen & Pitkänen 2014.)



KUVA 2. Enneagrammi (mukaillen Aaltonen yms. 2014)

Enneagrammin tyyleihin sisältyy myös vahvuuksien varjopuolet. Jos jokin piirre on sinussa hyvin vahvana se saattaa, jossain vaiheessa näyttäytyä negatiivisesti. Alla olevassa taulukossa (TAULUKKO 1) on listattuna enneagrammin tyypit ja heidän varjopuolensa, määritelmät on jaoteltu karkeasti.

TAULUKKO 1. Vahvuuksien kaksi puolta (mukaillen Aaltonen yms. 2014; Suomen Enneagrammi ry 2020.)

TYYLISUUNTA	VAHVUUS	KÄÄNTÖPUOLI
1 - TARKKA	Eettinen, luotettava, tehokas, vastuullinen.	Tekemisen laadulla kovat kriteerit. Mikään ei riitä -tunne. Joustamaton, kontrolloiva, ylihuolestunut
2 - HUOLEHTIVAINEN	Miellyttävä, huomioon ottava. Rakastava, innostuneita, herkkiä ihmisten tunteille.	Tekee muiden puolesta. Marttyyri, mielistelevä, ylivilkas
3 - TOIMEENPANIJA	Tehokas, energinen, optimisti, aktiivinen	Lähtee toimimaan nopeasti, jolloin kaikki eivät ehdi mukaan. Tekemisen vauhti ja määrä kasvavat ryhmän kannalta helposti liian suureksi.
4 - LUOVA	Visuaalinen, osaa ajatella uudella tavalla, lämmin, puhelias	Huomio menneessä tai tulevassa, ei aina tässä hetkessä. Saattaa haaveilla enemmän kuin panna tuulemaan.
5 - HAVAINNOIJA	Rauhallinen, harkitseva, selvittää asiat perusteellisesti, viisas.	Vetäytyvä, itsepäinen, työskentelee yksin, epävarma
6 - LUOTTAVAINEN	Luotettava, lojaali, määrätietoinen. Jalat maan pinnalla.	Joskus turhaa riskien karttamista. Sääntöjen seuraaja, pahinta pelkäävä.
7 - INNOSTAJA	Visionääri, ideatykki, sosiaalinen, iloinen, eloisa	Liian innokas ideoija ja suunnittelija, ei vie asioita loppuun. Ryhmä voi läikähtyä hänen vauhdissaan.
8 - AIKAANSAAJA	Kontrolli, suoruus, vahvuus, oikeudenmukaisuus.	Voimakkaat mielipiteet antavat ymmärtää, että päätös on jo tehty. Saatetaan kokea pelottavana.
9 - RAUHANTEKIJÄ	Tasapainottaja, kärsivällinen, rauhallinen	Liian mukautuvainen, piilevästi vihamielinen, epävarma

## 2.4 Työnhallinta

Työnhallinnalla tarkoitetaan kokemusta hallita omaa työtä ja työympäristöä sekä mahdollisuus vaikuttaa olosuhteisiin ja toimintatapoihin. Hyvällä työnhallinnan kokemuksella on myös liitoksia työn aikataulutukseen, suunnitteluun ja järjestykseen. Työnhallinnalla tai sen puuttumisella on suuri merkitys hyvän lopputuloksen kannalta. On haitallista joutua jatkuvasti tilanteisiin, joissa ei voi käyttää hallintaa, vaikka ne olisivat

vähäpätöisiä. Työhallinnan puuttumisella voidaan nähdä vaikutuksia työkyvyttömyyteen. Hyvällä työhallinnalla työntekijän on mahdollista vaikuttaa stressiin ja sen aiheuttajaan ja sitä kautta vaikuttaa omaan hyvinvointiin. Työhallinta pohjautuu työntekijän kokemuksesta siitä, kuinka hän hallitsee työtehtävät ja miten vaatimukset ja edellytetyt osaaminen kohtaavat työssä. Työhallinta on pohja hyvälle työhyvinvoinnille, jotta työhallinta toteutuu, täytyy olla selkeät työnkuvat, mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen sekä mielekäs ja itsenäinen työ. Työhallinnan mahdollistajana on hyvä henkilöstöjohtaminen sekä itsensä johtaminen. (Härmä 2017; Soini, Vahtera, Joki, Aaltonen, Bifeldt, Lähteenmäki & Utriainen 2002; Sydänmaanlakka 2017, 36, 301.)

Organisaatiossa esiintyvät vaikuttamismahdollisuudet myös lisäävät työhallinnan tunnetta. Työhallintaan keskeisesti liittyvät myös itsenäisyys, oman työn aikataulutus ja itselle sopivien työtapojen valinta. Motivoitumiseen vaikuttavat myös vastuullisuus ja palautteen saanti. Työntekijällä voi paine kasvaa työstä, jos hän kokee, ettei hänellä ole tarpeeksi elementtejä oman työhallintaan. Työhallinnalla ja sen kokemuksella on suuria vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin. Kuitenkin hyvinvointiin vaikuttaa työn ohella moni muukin tekijä, jonka takia on alettu puhumaan elämänhallinnasta. Elämänhallinnassa ihminen selviytyy erilaisista haasteista, jotka ympäristö tai hän itse asettavat. Elämänhallintaan liittyy yksilön psyykkinen, sosiaalinen ja fyysinen osa-alue, joilla yksilö pystyy käsitellä haasteita omatoimisesti ja luomaan niille tavoitteita. Ihmisen täytyy ottaa vastuu omasta elämästään, tiedostettava tämän hetkinen tilanne ja omattava riittävä itsetuntemus. Tällöin yksilön on uskottava muutokseen, kehitettävä itseään ja omaa osaamistaan sekä viettävä nämä asiat käytännön tasolle. (Manka & Manka 2018,107; Sydänmaanlakka 2017, 36.).

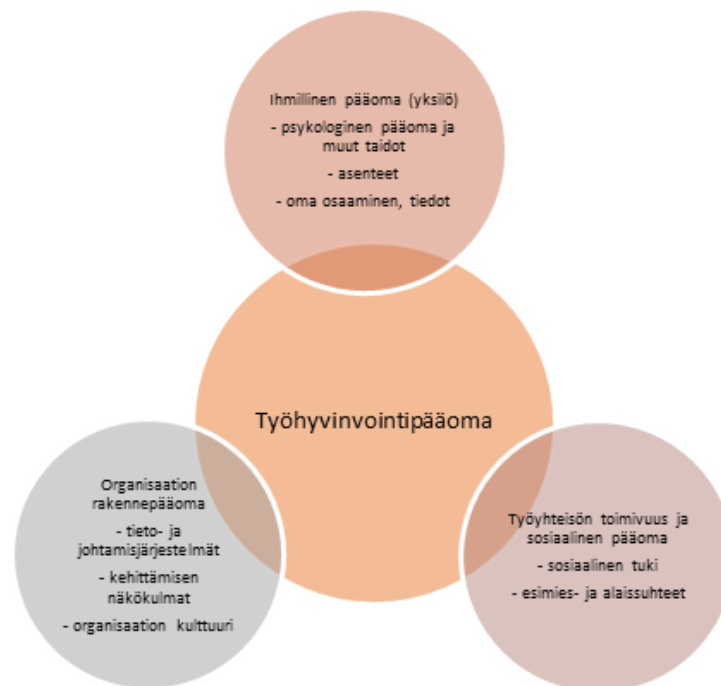
## 2.5 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu 1920-luvulta lähtien, jolloin tutkimus on lähtenyt liikkeelle stressitutkimuksesta. 1990-luvulta lähtien Suomessa on ollut käytössä kolmiomalli, jossa



työkykyä ylläpitävä toiminta määritellään niin, että työntekijän terveyttä, toimintakykyä, työpaikan terveellisyyttä, työturvallisuutta sekä työyhteisöä parannetaan yhtä aikaa ja koordinoitusti. Osaamisen kehittäminen on myös sisältynyt malliin. (Manka & Manka 2018, 64–66.)

Työhyvinvointi on tärkeää työntekijälle itselleen sekä organisaatiolle. Työhyvinvointi ilmenee esimerkiksi sitoutumisena työhön ja haluna kehittää itseään. Organisaation työhyvinvointipääomaa voidaan kasvattaa ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Työhyvinvointipääoman tasolla voidaan määritellä, kuinka muita inhimillisen pääoman resursseja voidaan hyödyntää tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Työhyvinvointipääomaa voidaan pitää strategisena resurssina, jonka sisällöt ja tavoitteet määritellään sopivaksi jokaiseen organisaatioon erikseen. Pääoman pohjaa luodaan työkykyä, ergonomiaa, työturvallisuutta ja terveellistä työntekoa ylläpitävillä toimenpiteillä ja hyvillä käytännöillä. Yksilöllinen huomiointi ja voimavarojen tukeminen on myös tärkeää hyvinvointipääomassa. Alla olevassa kuviossa (KUVIO 1) kuvataan inhimillisen pääoman kytkentöjä. (Manka & Manka 2018, 52– 55.)



KUVIO 1. Työhyvinvointipääoma (mukailten Manka&Manka 2018, 52–55)

Työhyvinvointiin kuuluvat työ, työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen kulkevat käsi kädessä. Hyvä johtaminen sekä itsensä johtaminen ovat työhyvinvoinnin kulmakiviä. Tärkeää on myös hyvässä johtamisessa henkilöstön mukaan ottaminen ja kuuleminen. Alituinen kiire, muutokset toimintaympäristössä, joustavuus ja muutokset korostavat entisestään itsensä johtamisen tärkeyttä. Syksyllä 2018 tehdyssä työolobarometrissä selviää, että nykyään suomalainen työilmapiiri ja työpaikat ovat menossa parempaan suuntaan. Kanssakäyminen on avointa ja tieto kulkee jokaisen työntekijän välillä. Työntekijöitä kohdellaan myös entistä tasapuolisemmin. Vuonna 2018 vastaajista 34 % oli kokenut joskus työpaikkakiusaamista, 3 % vastaajista koki jatkuvasti kiusaamista. Asiakkaiden puolelta tuleva häirintä ja kiusaaminen on melkein yhtä yleistä, kuin työtovereiden puolelta tuleva kiusaaminen. (Mähönen 2017, 52; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020; Sydänmaanlakka 2011, 28.)

Henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa organisaation tulokseen, taloudelliseen tuottavuuteen, maineeseen ja kilpailukykyyn. Työhyvinvointiin tehdyt panostukset maksavat itsensä hyvin nopeasti takaisin. Työhyvinvointi muun muassa vähentää henkilöstön sairauspoissaoloja, lisää motivoituneisuutta, työtyytyväisyyttä sekä sitoutuneisuutta. Työntekijöiden vaihtuvuuden väheneminen lisää tuottavuutta ja sekä parantaa laatua entisestään. (Kauhanen & Hellström 2016.)

## 2.6 Kiire ja aikavarkaat

Jokaisella on erilaiset toimintatavat ja rytmit elämässään, jonka takia on vaikeaa rajata yksiselitteisiä syitä kiireeseen ja kiireen tuntuun. Kuitenkin jokaisen kokemus kiireestä on aina subjektiivinen kokemus. Selkeä mieli, rento, mutta keskittynyt ote olisi työn näkökulmasta järkevämpi verrattuna jatkuvaan vauhdin lisäämiseen ja pelkoon, ettei ehdi tehdä asioita ajoissa. Asiakkaat, työkaverit, tiukat deadlinet, sähköpostit, työpäivän keskeytykset ja kokoukset ovat suurimpia syitä, jotka aiheuttavat kiirettä työssä. Paineita kiireelle aiheutetaan myös itse, esimerkiksi tekemällä monta asiaa samanaikaisesti. Kun keskitymme yhteen asiaan ja teemme sen tehokkaasti, kiireen kokemusta ei synny. Tämän takia olisikin tärkeää tunnistaa, mitkä aiheuttavat työntekijällä ja työyhteisölle kiirettä. Työyhteisön kiirettä aiheuttavat muun muassa työmäärän lisääntyminen, osaamisvaatimusten kasvaminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, keskittymisrauhan puute, odotukset nopeasta reagoinnista ja liian täyteen pakatut työpäivät. Kiire saattaa esiintyä myös tehottomuutena organisaatioissa. Tiimityössä jokainen on riippuvainen toisestaan, jos minä olen myöhässä aikataulusta, joutuvat kaikki muut odottamaan. (Friman 2016, 75-76; Kulo-vesi 2009, 15-18; Lampikoski 2009, 30-35.)

Kiireen käsittelyssä on tärkeää, että luodaan realistiset aikataulut. Saatetaan ajatella, että ehtii tehdä paljon, vaikka todellisuudessa ei ehtisikään. Ajankäytön seuranta auttaa hahmottamaan realistisia aikatauluja. Seurannan avulla myös selkiytyy, mihin aika oikeasti kuluu sekä saadaan kuvattua näkymätöntä työtä ja siihen kuluva-aikaa. Ajankäytön apuna voidaan

käyttää esimerkiksi taulukkoa, jossa jaetaan työ- ja vapaa-ajantehtävät kiireellisyyden ja tärkeellisyyden mukaan (TAULUKKO 2). Taulukossa asiat voivat olla tärkeitä ja ei-tärkeitä ja kiireellisiä ja ei-kiireellisiä. Ensimmäinen osio pitää sisällään kiireellisiä ja tärkeitä tehtäviä, esim. yllättävät asiakastilanteet. Toinen osio pitää sisällään tärkeitä, mutta ei kiireellisiä tehtäviä, esim. työn suunnittelu. Tässä voidaan ajatella, että asioita tehdään hyvissä ajoin, tilanteisiin varaudutaan ja kehitetään itseä. Esimiesasemassa pystyvät lisätä myös delegoinnin osion tähän kohtaan. Kolmannesta osiosta voidaan käyttää nimitystä hämäännyslohko. Hämäännymme asioiden kanssa, koska ne ovat kiireellisiä, mutta ei tärkeitä, esim. keskeytykset työpäivän aikana, osa puheluista. Viimeinen osio pitää sisällään ei tärkeitä ja ei kiireellisiä tehtäviä, esim. liiallinen pikkutarkkuus, osa sähköposteista. (Lampikoski 2009, 61–63; Torppa 2013, 62–64.)

TAULUKKO 2. Ajankäytön lohkot (mukaiillen Lampikoski 2009, 46)

	<b>Kiireellinen</b>	<b>Ei kiireellinen</b>
<b>Tärkeä</b>	<b>1.toiminnot</b> - yllätykset, äkilliset muutokset asiakkaiden tilanteissa - kriisit - deadlinea lähestyvät työt - stressaavat ongelmat	<b>2.toiminnot</b> - Suunnittelu - valmistelu - verkostoituminen - virkistäytyminen - oman osaamisen kehittäminen
<b>Vähemmän tärkeä</b>	<b>3.toiminnot</b> - keskeytykset - osa puheluista ja sähköposteista - osa kokouksista - sosiaaliset puuhut	<b>4.toiminnot</b> - turha/joutava puuhastelu - osa puheluista ja sähköposteista - osa kokouksista - liiallinen pikkutarkkuus

Aikavarkaat kuluttavat työpäivästä aikaa ja energiaa. Ne voidaan jaotella ulkoisiksi ja sisäisiksi aikavarkauksiksi, sisäiset ovat itseaiheutettuja ja ulkoiset ovat ympäristön tuottamia. Sisäisistä tyypillisimpiä voivat olla muun muassa asioiden lykkääminen, liiallinen infotulva ja

sen hallitsemattomuus sekä täydellisyyteen tavoittelu. Ulkoisista yleisimpiä ovat jatkuvat keskeytykset, puuttuvat tiedot ja venyvät tapaamiset. (Lampikoski 2009, 70–83.)

Keskeytykset työpäivän aikana ovat myös hyvin tavallisia aikavarkaita. Keskeytys on tilanne, jossa toinen henkilö kasvotusten tai esimerkiksi sähköpostin välityksellä tai jokin muu ympäristön liittyvä tekijä aiheuttaa työntekijän huomion siirtymisen keskeyttäjään. Tällöin työntekijän meneillään oleva työtehtävä keskeytyy ja keskittyminen herpaantuu ja hän joutuu siirtämään huomionsa keskeyttäjään. Keskeytyksen takia työntekijän työnteko hidastuu ja virheitä saattaa ilmaantua. (Baethge, Rigotti, & Roe 2014; Kalliomäki-Levanto, Ukkonen & Kalakoski 2016; Speier, Vessey & Valacich 2003.)

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata asiakastyötä tekevien kokemuksia itsensä johtamisesta ja siihen liittyvistä elementeistä. Työn tavoitteena on itsenäisen työskentelyn ohjeistuksen laatiminen perehdytyksen tueksi. Ohjeistuksen avulla asiakastyötä tekevien työhyvinvointi paranee ja työssä esiintyvä kuormitus vähenee. Lisäksi työntekijöiden työnhallinnan kokemus ja tavoitteellisuus paranevat entisestään.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

1. Miten itsensä johtaminen toteutuu käytännössä?
2. Mitä kehittämiskohteita on omassa itsensä johtamisessa?
3. Millaista tukea itsensä johtamiseen on saatu?

## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Aiheen rajaamista ja valintaa voidaan pitää yhdenlaisena prosessina. Prosessiin sisältyy monta palaveria ja harkintavaihetta, jonka jälkeen aihe on muotoutunut lopulliseksi aiheeksi. Harvoin ensimmäinen mieleen tullut aihe on heti valmis tutkittavaksi aiheeksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 66–67.)

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui itsenäisen työskentelyn oppaan laatiminen EHJÄ ry:lle, koska tekijällä oli toive tehdä työ, joka linkittyy henkilöstöjohtamiseen, itsensä johtamiseen sekä työhyvinvointiin. Opinnäytetyötä on lähdetty työstämään EHJÄ ry:n työntekijöiltä tulleesta toiveesta saada opas itsensä johtamiseen. Prosessi jatkui toiminnanjohtajan kanssa käydyn suunnittelupalaverin jälkeen. Tietoperustaa kasattaessa aihetta lähdettiin lähestymään itsensä johtamisen, työhyvinvoinnin ja turvallisuuden näkökulmasta. Itsenäisen työskentelyn opas EHJÄ ry:lle on erittäin tärkeä, koska organisaatiolla ei vielä ole sellaista kirjattuna.

Opinnäytetyön ohjausryhmään kuuluivat EHJÄ ry:n toiminnanjohtaja, vastaavat ohjaajat sekä ohjaava opettaja. Vastuu opinnäytetyön ja oppaan kirjoittamisesta oli opinnäytetyön tekijällä. Ohjausryhmä kokoontui prosessin aikana säännöllisesti neljä kertaa ja oli tarvittaessa käytössä konsultoimiseen.

### 4.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä

Opinnäytetyö toteutettiin EHJÄ ry:n organisaatiossa valtakunnallisesti. Erityishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry on valtakunnallinen lastensuojelujärjestö. Työ painottuu lastensuojelun jälkihuoltoon, maahanmuuttajataustaisten nuorten tukitoimintaan, ammatilliseen perhetyöhön sekä lastensuojelun vapaaehtoiseen ja ammatilliseen tukihenkilötyöhön. Toiminnan tavoitteena on ehkäistä lasten, nuorten ja

nuorten aikuisten sosiaalista syrjäytymistä. Lisäksi EHJÄ ry kokoaa jäsenjärjestöjen toimijat kehittämään yhdessä lastensuojelua. Liiton jäsenjärjestöt ovat valtakunnallisia lastensuojelujärjestöjä, jotka tuottavat palveluita lapsille, nuorille ja perheille. EHJÄ ry:n jäsenjärjestöt ovat: Auta lasta ry, Nuorten ystävät ry, Perhekuntoutuskeskus Lauste ry, Barnavårdsföreningen i Finland rf, Pelastakaa lapset ry ja Sos-lapsikylä ry. Tuessa olevat asiakkaat ohjautuvat palveluihin maksusitoumuksilla sosiaalityön eri toimialoilta. Maahanmuuttajataustaisten nuorten avoimeen ryhmätoimintaan alle 30-vuotiaat nuoret voivat tulla ilman lähetettä. (EHJÄ ry 2018a.)

Opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmänä oli EHJÄ ry:n henkilöstö, jolle itsenäisen työskentelyn opas suunnataan. Marraskuussa 2019 EHJÄ ry:llä oli työntekijöitä 57. (Vuotilainen, 2019).

## **4.2 Konstruktiivinen tutkimus lähestymistapana**

Lähestymistapaa miettiessäni toimintatutkimus ja konstruktiivinen tutkimus olivat sellaisia, jotka sopisivat omaan työhöni. Konstruktiivinen tutkimus valikoitui lähestymistavaksi, koska työn kehittämistehtävänä valmistui itsenäisen työskentelyn opas perehdytyksen tueksi.

Lähestymistavan tarkoituksena luoda konkreettinen tuotos ratkaisemaan olemassa oleva ongelma. Tuotos voi olla esimerkiksi opas, tietojärjestelmä tai käsikirja. Konstruktivistisen tutkimuksen kautta muutosta haetaan johonkin kohteeseen, kun toimintatutkimuksen tavoitteena on muutos ihmisissä. Molemmissa tavoissa on kuitenkin paljon samanlaisia piirteitä, kuten kyselyjen toteutus. Teoriatieto ja käytäntö kulkevat rinnakkain koko tutkimuksen ajan. Tärkeää on myös toiminnasta saatujen hyötyjen ja toimivuuden arviointi. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2015, 37–38.)



Konstruktivistisessa tutkimuksessa työn tilaajat ovat aktiivisesti mukana koko ajan. Lähestymistavassa korostuvat tutkijan ja työn tilaajien välinen vuorovaikutus. Kehittämisen perusajatuksena voidaan pitää osallisuutta, toiminnan kautta oppimista, menetelmäosaamista ja reflektiota. Tutkimusta tehdessä tutkijan on tärkeä pysähtyä, arvioida omaa toimintaa, ottaa huomioon muut ja suunnata eteenpäin. Tutkimus pohjautuu innovaatioihin, joka vaatii esitestauksia ennen varsinaista käyttöönottoa. Tämän takia tutkimuksen tekeminen voi kestää pitkään ja vaatii tutkijalta ja tilaajilta pitkäjänteisyyttä. Dokumentointi on erittäin tärkeää, jotta tutkija voi perustella omat päätökset. Tutkimusprosessi voidaan myös jakaa seitsemään eri osa-alueeseen, joita ovat: ongelman määrittäminen, yhteistyö työn tilaajan kanssa, teoreettisen ja käytännön ymmärryksen hankinta, oppaan tai työkalun innovointi, käyttöönotto ja testaaminen, teoreettisen kontribuution määrittely ja raportointi. Tutkimusprosessin vaiheet voivat esiintyä samanaikaisesti tai etenevät järjestyksessä. (Ojasalo ym. 2015, 65–70; Uusitalo & Kohtamäki 2011, 281–291; Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 51–53.)

Prosessi eteni tutkimustyyppille tavanomaisesti ja työelämälähtöisesti. Aluksi aiheen rajaamisen jälkeen aloin kartoittamaan tietoperustaa sekä aiempia tutkimuksia aiheesta. Tämän pohjalta sain määriteltyä työn keskeisimmät käsitteet ja pääsin laatimaan puolistrukturoitua kyselylomaketta. Ohjaava opettaja hyväksyi tutkimussuunnitelman ja kyselylomakkeen syyskuussa 2019. Tutkimusluvan sain EHJÄ ry:ltä lokakuussa 2019. Kyselyn toteutin 7.-30.11.2019 välisenä aikana Webropol-ohjelmaa käyttäen. EHJÄ ry:n järjestösihteeri lähetti kyselyn linkin ja saatekirjeen kohderyhmälle. Opinnäytetyön vaiheista keskustelin työelämän edustajien ja ohjaavan opettajan kanssa konstruktivisen tutkimuksen mukaisesti, jotta työstä saataisiin mahdollisimman paras hyöty. Tutkimusosion tulokset esittelin EHJÄ ry:n organisaatiolle 18.2.2020 työntekijäpalaverissa. Palaverissa pyysin organisaatiolta toiveita itsenäisen työn opasta varten. Tämän jälkeen keskustelin ohjausryhmän kanssa heidän toiveistaan ja miten opasta lähdetään laatimaan. Valmis opas tulee EHJÄ ry:n perehdytysoppaan tueksi ja itsenäisen työskentelyn opasta arvioidaan säännöllisin väliajoin. Kesän ja syksyn 2020 aikana opasta ja sen käyttöä implementoidaan organisaatiolle. Aikataulussa huomioitiin organisaation työyhteisökokoukset ja suunnittelupäivät, jossa koko

organisaatio oli yhtä aikaa paikalla. Prosessin kulkua olen avannut aikataulullisesti alla olevassa kuviossa. (KUVIO 2).



KUVIO 2. Opinnäytetyön eteneminen konstruktivisen tutkimuksen mukaisesti

### 4.3 Opinnäytetyön aineistonkeruu

Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, joka tehtiin tätä tutkimusta varten (LIITE 2). Kyselylomakkeen kysymykset suunniteltiin teoriaan pohjaten ja ne käytiin läpi ohjausryhmän kanssa ennen tutkimuksen aloittamista. Kyselylomakkeella oli yhteensä 22 kysymystä, joista neljä oli avoimia kysymyksiä. Kysymykset valikoituivat niin, että ne tukivat tutkimuskysymyksiä. Kyselylomaketta testattiin testiryhmälle ennen varsinaista tutkimusta. Toimitin EHJÄ ry:n järjestösihteerille kyselylomakkeen Webropol-linkin, joka välitti linkin edelleen kohderyhmälle. Vastatut lomakkeet palautuivat minulle takaisin. Liitin kyselyn mukaan saatekirjeen, jossa kerroin perustiedot tutkimuksesta ja motivoin vastaajia vastaamaan tutkimukseeni. (LIITE 1.)

Kyselyjen avulla saadaan kerättyä tutkimustietoa hyvin laajasti. On kuitenkin tärkeää pohtia, että kysymykset vastaavat tutkimuskysymyksiin. Kyselylomakkeen kysymysten täytyy olla selkeitä ja yksiselitteisiä, jotta vastaajat ymmärtävät mitä kysytään. Likertin mitta-asteikkoa käytetään usein kyselyissä mittaamaan vastaajien kokemuksia. Omaan opinnäytetyöhöni valikoitui Likertin mitta-asteikon neliportainen asteikko, jossa väittämät ovat: ”täysin samaa mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. Likertin mitta-asteikon heikkous on neutraalein mielipide, joka on sijoitettu keskelle. Kysymysasetteluissa on kuitenkin mahdollista jättää neutraali vaihtoehto pois. Jätin neutraaleimman vaihtoehdon pois, jotta saan osallistujien mielipiteet paremmin esiin. Lisäksi voidaan ajatella, että työntekijöillä oli käsitys itsensä johtamisesta itsenäisessä työssä. (Hirsjärvi ym. 2016. 193–201; Ojasalo ym. 2015. 121-122; Vehkalahti 2014, 47–48.)

Kyselylomakkeen laatiminen vaatii tutkijalta paljon, jotta kyselystä saadaan kaikki hyöty irti. Mukana on vain sellaisia kysymyksiä, jotka edesauttavat tavoitteiden saavuttamista. Kysymysten pitää vastata tutkimuskysymyksiin ja niiden pitää olla tarkkoja ja napakoita. Lomake on tärkeää testata ennakkoon eri tahoilla. Kyselyyn liittyy vahvasti myös saatekirje, jota ei kannata väheksyä. Hyvä saatekirje herättää motivaatiota ja luottamusta. (Hirsjärvi ym.

2016, 201-204; Ojasalo ym. 2015, 131–133.) Kyselylomakkeen testauksen jälkeen kysymysten sanamuotoja ja järjestyksiä muutettiin ja tarkennettiin. Lomakkeeseen tuli 22 kysymystä, josta ensimmäinen oli taustakysymys. Kysymykset 2–5, 13–14, 16–17, 19–22 vastasivat ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, eli miten itsensä johtaminen toteutuu käytännössä. Kysymykset 9 ja 15 vastasivat toiseen tutkimuskysymykseen eli mitä kehittämiskohteita on omassa itsensä johtamisessa ja kysymykset 6–8 ja 10–12 vastasivat viimeiseen tutkimuskysymykseen eli millaista tukea on saatu itsensä johtamiseen.

Kyselytutkimus voidaan toteuttaa kokonaistutkimuksena tai erilaisina otantoina. Kokonaistutkimuksessa kysely lähetetään koko kohderyhmälle. Tässä tyypissä vastaajien määrä tulee olla riittävä ja on otettava huomioon, että vastaajat saattavat jättää vastaamatta, jolloin katoa voi olla. Uusintakyselyjä voidaan käyttää paikkaamaan katoja kyselyssä. (Ojasalo ym. 2014, 122–124; Vehkalahti 2014, 43–47.) Opinnäytetyössä käytettiin kokonaistutkimusta, jolloin kaikki organisaation työntekijät pystyivät osallistumaan tutkimukseen. Perusjoukko (N=57) muodostui EHJÄ ry:n työntekijöistä, jotka olivat marraskuussa 2019 työsuhteessa. Valmiita vastauksia palautui takaisin 42 kappaletta. Kysely oli avattu 59 kertaa ja vastaaminen oli aloitettu 44 kertaa. Vastaamatta jätti 18 henkilöä. Vastausaika kyselyyn oli kolme viikkoa (7.11.-30.11.2019). Viikon välein vastaajat saivat kyselystä muistutuksen. Lisääaikaa ei tarvinnut, koska vastausprosentti oli riittävä. Vastausprosentiksi muodostui 73%.

Käytin analysoinnissa Webropol-ohjelmiston analysointityökaluja ja kuvasin tulokset prosentteina. Kuvioita, taulukoita ja sanapilviä käytin tutkimustulosten havainnollistamisessa. Avoimet vastaukset aukikirjoitettiin ja analysoitiin sisällönanalyysillä, joka on hyvin yleinen tapa kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Analysointi voi olla induktiivistä tai deduktiivistä analyysiä. Induktiivisessä tavassa edetään yksittäisestä asiasta yleiseen ja deduktiivisessä tavassa edetään toisinpäin, eli yksittäisestä yleiseen. Tässä tutkimuksessa käytän induktiivistä analyysiä. Induktiivinen sisällönanalyysi voidaan jaotella kolmeen eri ryhmään, joita ovat: 1. aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2. ryhmittely eli klusterointi ja 3. teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. Aineistolähtöisessä eli induktiivisessä

tavassa saatu tutkimusaineisto kuvataan sanallisesti. Tutkimusaineistoa pelkistetään, jolloin se selkiytyy ja materiaali tulee tiiviimmäksi. Aineistosta etsitään yhteneväisiä piirteitä ja nimittäjiä, jolloin laajasta aineistosta saadaan tiivistettyä olennaisin päätelmä aineistosta. Opinnäytetyön avoimet kysymykset analysoitiin joulukuussa 2019 aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Avoimien kysymysten vastausten esittämiseen käytin WordArt-sanapilveä, jolla sain kuvattua opinnäytetyöhön avoimien kysymysten vastauksia. Alla olevassa taulukossa esimerkkejä analysoinnista (TAULUKKO 3.) (Ojasalo yms. 2015, 214; Sarajärvi & Tuomi 2018; Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu 2018; Wordart 2020.)

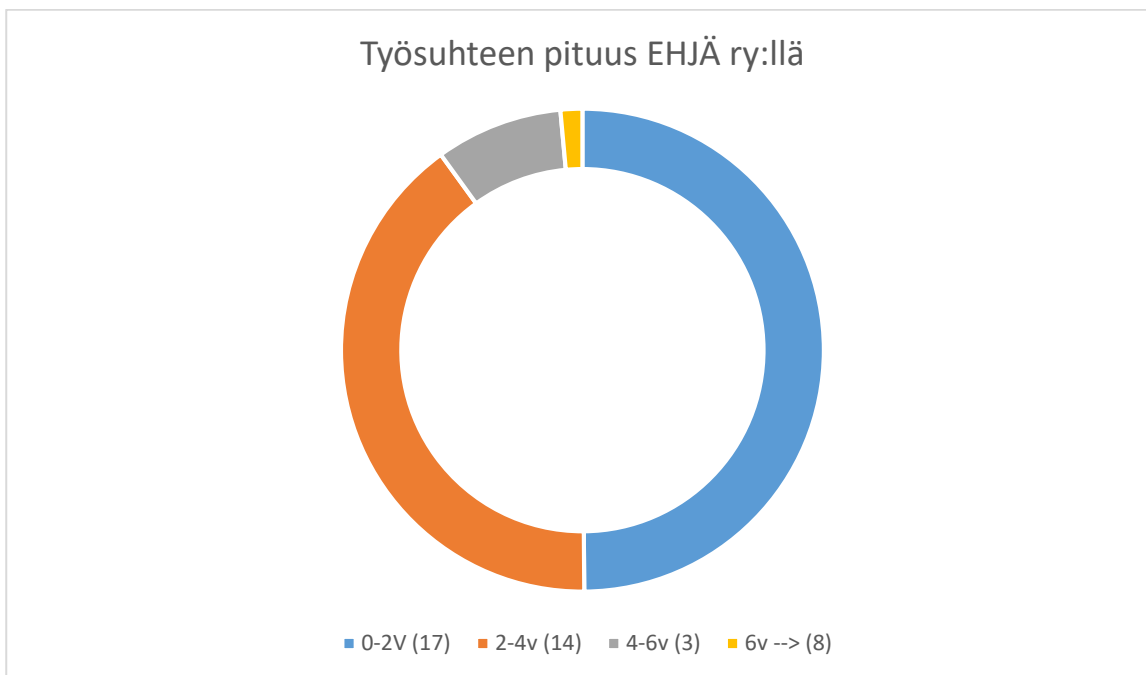
TAULUKKO 3. Esimerkki sisällönanalyysistä

ALKUPERÄINEN ILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA	YHDISTÄVÄ TEKIJÄ
<p>"Oman kalenterin hyvä suunnittelu"</p> <p>"Aikataulutus ja suunnittelu"</p> <p>"Työn aikatauluttaminen"</p> <p>"Kalenteri"</p>	<p>Ajanhallinta</p> <p>Työajanseuranta</p> <p>Työvuorosuunnittelu</p>	Työnsuunnittelu	Työaika	Työaikaan liittyvät asiat
<p>"Esimiehen tuki"</p> <p>"Tuki esimieheltä"</p> <p>"Vertaistuki"</p>	<p>Esimiehen tuki</p> <p>Tuki</p>	Esimiestyö	Johtaminen	Henkilöstöjohtamisen liittyvät asiat
<p>"Huolien jakamista ja sitä ettei taakkaa tarvitse kantaa yksin"</p> <p>"Työnohjaus"</p> <p>"Perehdytys"</p> <p>"Mentorointi"</p> <p>"Vertaistuki"</p> <p>"Keinoja purkaa asioita tiimissä"</p>	<p>Vertaistuki</p> <p>Työnohjaus</p> <p>Perehdytys</p> <p>Mentorointi</p> <p>Avoimuus</p>	<p>Työssäjaksaminen</p> <p>Itsestä huolehtiminen</p>	Työhyvinvointi	Työhyvinvointiin liittyvät asiat

## 5 EHJÄ RY:N HENKILÖSTÖN KOKEMUKSET ITSENÄISESTÄ TYÖSTÄ

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksessa esiin nousseita tuloksia. Kyselytutkimus toteutettiin marraskuussa 2019 kokonaistutkimuksena. Tutkimuksen perusjoukko muodostui yhteensä 57 (=N) organisaation edustajasta kahdeksasta eri toimipisteestä. Kyselyyn vastasi 42 työntekijää, joten vastausprosentiksi muodostui 73 %.

Taustatietoina kysyttiin vastaajien työkokemusta EHJÄ ry:llä. Vastaajien työkokemus vaihteli 0-2 vuodesta yli kuuteen vuoteen. Vastaajista suurin osa oli ollut vastaushetkellä työsuhteessa 0-2 vuotta (41%). Tuloksesta näkyy, että toiminta on laajentunut parin viime vuoden aikana paljon, jonka takia uusia työntekijöitä on tullut organisaatioon. Alla olevassa kuviosta (KUVIO 3) näkyvät vastaajien taustatiedot.



KUVIO 3. Työsuhteen pituus EHJÄ ry:llä

## 5.1 Itsensä johtamisen toteutuminen käytännössä







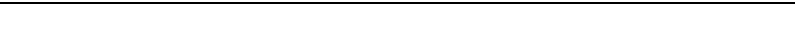
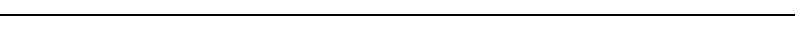
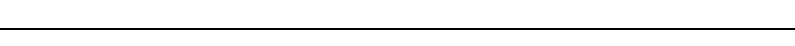

Tutkimustulosten mukaan vähän yli puolet (59 %) vastaajista koki, että heille oli kerrottu rekrytointitilanteessa tarpeeksi työn itsenäisestä luonteesta. Noin kolmannes (35 %) oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista 95 % oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että itsenäinen työskentely oli helppo omaksua. 4,7 % vastaajista oli asiasta jokseenkin eri mieltä.

Vähän yli puolet (52 %) vastaajista oli sitä mieltä, että työn laajuus ja vastuut oli helppo omaksua. Noin kolmannes (35 %) oli jokseenkin eri mieltä, noin kymmenesosa (11 %) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Noin neljäsosa (26 %) vastaajista koki, että asiakastyössä esiintyvä kuormitus on sopiva. Yli puolet (57 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. 14% vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja 2,38% oli täysin eri mieltä. Vajaa puolet (42 %) vastaajista oli sitä mieltä, että tämänhetkinen asiakasmäärä on melko sopiva. Täysin sopivana asiakasmäärän koki noin kolmannes (35 %) vastaajista. Viidesosa oli jokseenkin eri mieltä asiasta. Täysin eri mieltä asiasta oli 2,37 % vastaajista. Melkein kaikki vastaajat (95 %) kokivat, että työn tavoitteet ovat saavutettavissa. 4,76 % vastaajista ei osannut sanoa oliko tavoitteet saavutettavissa. Syiksi tähän koettiin muun muassa kiire ja se, ettei ole varmuutta mitkä ovat oman työtehtävän tavoitteet.

Vajaa puolet (47 %) vastaajista koki, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen on melko helppoa. Täysin samaa mieltä asiasta oli noin viidesosa (21 %) vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli reilu neljäsosa (28 %) vastaajista. 2,38 % koki, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen ei ole helppoa. Vähän yli puolet (59 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että itsenäinen työskentely on parantunut omaa työhyvinvointia. Täysin samaa mieltä oli vähän yli kolmasosa (35 %) vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 4,76 % vastaajista. Alla olevassa taulukossa (TAULUKKO 4) yhteenveto ensimmäisen tutkimuskysymyksen vastauksista.



TAULUKKO 4. Itsensä johtamisen toteutuminen käytännössä (N=42)

Kerrottiinko sinulle rekrytointilanteessa tarpeeksi työn itsenäisestä luonteesta?	
Itsenäinen työskentely oli helppo omaksua?	
Itsenäisen työn vastuut ja laajuus oli helppo omaksua	
Asiakasmääräni on tällä hetkellä sopiva	
Asiakastyössä esiintyvä kuormitus on sopiva	
Tiedätkö oman työsi tavoitteet	
Onko työsi tavoitteet saavutettavissa	
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on helppoa	
Itsenäinen työskentely on parantunut työhyvinvointiani	
	

Vastaajilta kysyttiin, että minkälaisia työkaluja heillä on itsensä johtamiseen. Vastauksissa oli esimerkiksi työaikaan, työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen, esimiestyöhön ja menetelmiin liittyviä teemoja, joita olivat muun muassa: suunnitelmallisuus, kalenterin käyttö, priorisointi, työn ja vapaa-ajan erottaminen, ohjeistukset/tavoitteet ja to do-listat. Kuvassa 3 on yhteenveto vastauksista, jossa käytettiin apuna Wordart-sanapilvityökalua. Sanapilvien avulla saa elävyyttä työhön ja saa helposti esitettyä keskeisimmät teemat (Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu 2018; Wordart 2020).

”Suunnittelen ja aikataulutan oman työni etukäteen mahdollisimman hyvin.”

”Pyrin tauottamaan työtä varsinkin pitkien työpäivien aikana.”

”työn rajaaminen ja työtehtävien pilkkominen”

”Esimiehen tuki”



KUVA 3. Työkalut itsensä johtamiseen



Kyselyssä kysyttiin myös, mitkä asiat vaikuttavat vastaajien mielestä työn kuormittavuuteen. Vastauksissa esiintyi selkeitä teemoja, jotka liittyivät työhön ja työnkuvaan, yhteistyötahoihin, henkilöstöhallintoon sekä työhyvinvointiin ja turvallisuuteen. Kuvassa 5 on yhteenveto kysymyksen vastauksista.

”Yhteistyötahot”

”Kiire”

”Jatkuva aikataulujen muuttuminen ja työajassa joustaminen.”

”Asiakkaan haastavat ja muuttuvat elämäntilanteet.”



KUVA 5. Työn kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät

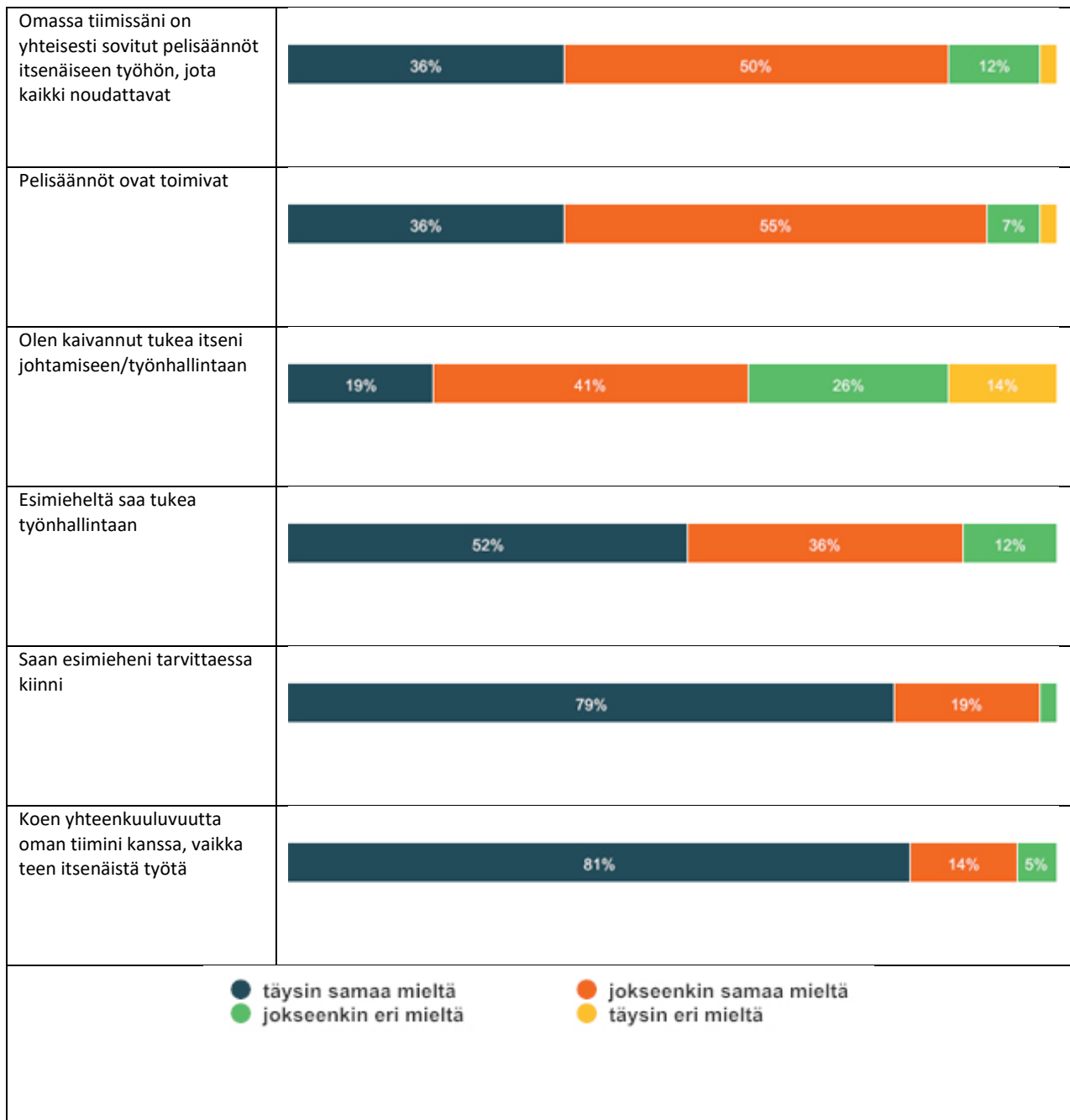
### 5.3 Tuki itsensä johtamiseen

Noin kolmannes (35 %) vastaajista koki, että omassa tiimissä on sovitut pelisäännöt itsenäiseen työhön, jota kaikki noudattavat ja samalla he kokivat, että säännöt ovat toimivat. Puolet vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. Kymmenesosa (11 %) vastaajista oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Vastaajista 2,38 % oli täysin eri mieltä.

Noin viidennes (19 %) vastaajista koki kaivanneensa tukea itsensä johtamiseen tai työnhallintaan. Vajaa puolet oli jokseenkin samaa mieltä asian kanssa. Neljäsosa koki olevansa jokseenkin eri mieltä. Noin kahdeksasosa (11 %) vastaajista koki olevansa täysin eri mieltä.

Vähän yli puolet (52 %) vastaajista koki saaneensa esimieheltään tukea työnhallintaan. Kolmannes (35 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Kahdeksasosa (11 %) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä asian suhteen. Vastauksissa koettiin, että esimies saadaan tarvittaessa kiinni (78 %). Jokseenkin samaa mieltä oli (19 %) vastaajista, jokseenkin eri mieltä oli (2,3 %). Taulukossa 3 yhteenvetoa tutkimuskysymyksen vastauksista.

TAULUKKO 5. Millaista tukea itsensä johtamiseen on saatu (N=42)



Vastaajilta kysyttiin mitä, he toivoisivat itsenäisen työn oppaaseen, johon käytetään kyselyn tuloksia. Vastauksien teemat liittyivät ohjaajan työnkuvaan, henkilöstöjohtamiseen, työaikaan ja työhyvinvointiin. Oppaaseen toivottiin muun muassa erilaisia menetelmiä ja vinkkejä itsensä johtamiseen, esimiesten roolin merkitystä ohjaajien itsensä johtamisessa, vertaistukea sekä itsestä huolehtimista. Alla olevassa kuvassa (KUVA 6) yhteenvetona kysymyksen vastauksia.



johtamiseen ja työnhallintaan oli saatu tukea tarvittaessa, myös oma lähiesimies oli helposti tavoitettavissa. Vastaajat kokivat kuuluvansa omiin tiimeihin, vaikka osittain työ on liikkuvaa ja koettiin ajoittain yksinäiseksi.

Tuloksissa ilmeni myös itsensä johtamisen haasteita. Työn pirstaleisuuteen ja sisältöihin tulisi kiinnittää huomiota. Myös muuttuvat tilanteet, aikataulumuutokset ja päällekkäiset tehtävät kuormittivat vastaajia. Myös turvallisuuden ja työssäjaksamiseen tulisi kiinnittää huomiota. Kiirettä ja kiireen tuntua tuotiin paljon esille vastauksissa. Kiire on aaltoilevaa ja jokainen kokee kiireen eri tavalla. Kaikkea kiirettä ei voida poistaa, joten sitä tärkeämpää onkin havaita omat kehittymiskohteet ja ottaa haltuun eri tapoja kiireen hallinnassa. Kehittämiskohteita ovat mielestäni oman ajankäytön hallinta, oman työn rajaaminen, kalenterin käyttö sekä priorisointi. Näistä asioista on tärkeä puhua ja tarjota apua, vaikkei koettaisi, että tarvitaan apua.

Tutkimustuloksia hyödynnettiin itsenäisen työskentelyn oppaan laatimisessa. Opas laadittiin tutkimustuloksista nousseista teemoista sekä itsensä johtamisen tietoperustasta. EHJÄ ry:n itsenäisen työskentelyn oppaan tiedot on koostettu tutkimustuloksista nousseista teemoista sekä jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä. Sisältöä koostettiin opinnäytetyössä nousseiden toiveiden ja tarpeiden mukaan. Opasta laadittaessa on käyty tiivistä keskustelua opinnäytetyön ohjausryhmän kanssa.

Ehjä ry:n itsenäisen työskentelyn oppaan teemoiksi nousivat:

#### Itsensä johtaminen

- Uhkakuvat
- Mahdollisuudet
- Miten johdan itseäni ja omaa työtäni?

#### Työskentely Ehjä ry:llä

- Toimenkuvat



- Liukuva työaika
- Etätö

#### Työturvallisuus

- Turvallisuusanalyysi
- Uhka- ja vaaratilanelomake
- Kotikäynnit/yksintyöskentely
- Tietosuojaja

#### Työssäjaksaminen

- Järjestön tarjoama tyky-toiminta
- Esimiehen tuki
- Mentorointi
- Kehityskeskustelu
- Työnohjaus
- Työterveys
- Itsestä huolehtiminen
- Työn ja vapaa-ajan erottaminen.

## **6 ITSENÄISEN TYÖSKENTELYN OPAS**

Tässä kappaleessa esittelen tarkemmin opinnäytetyön kehittämistehtävänä tekemäni itsenäisen työskentelyn oppaan (LIITE 4 & LIITE 5). Kerron tarkemmin oppaan tarkoituksesta ja hyödyistä sekä sisällöistä. Itsenäisen työskentelyn opas yhdistetään jo olemassa olevaan sosiaaliohjaajien turvallisuusohjeistukseen, jonka takia oppaaseen sisällytetään turvallisuuteen liittyviä asioita. Oppaat päätettiin yhdistää, koska turvallisuusohjeistuksen päivitys oli ajankohtainen ja yhdistämisellä vältyttiin siltä, jottei tulisi montaa päällekkäistä opasta. Käyn läpi myös itsearviointia oppaan osalta.

### **6.1 Oppaan suunnittelu ja siitä saadut hyödyt**

Opasta lähdettiin työstämään, koska haluttiin saada selkeä ohjeistus itsenäiseen työhön asiakastyötä tekeville henkilöille. Sisältöä suunniteltaessa täytyi olla tarkkana, jottei sisältö ole liian laaja. Tärkeintä oli, että opas sisälsi oleelliset asiat ja sisällön pystyi omaksumaan helposti. Tällöin on varmintä, että työntekijät omaksuvat oppaan paremmin. Aiemmin työhön oli tehty erinäisiä ohjeistuksia, mutta ohjeistuksia ei ollut kirjattu kunnolla ylös tai, ne olivat kirjattu moneen eri paikkaan. Kevään 2020 EHJÄ ry:n perehdytysprosessia uudistetaan ja opas tulee olemaan perehdytyksen liitteenä, joka käydään läpi uusien työntekijöiden kanssa. Keväällä 2020 opasta ja sen käyttöä implementoidaan koko organisaatiolle.

Oppaan avulla asiakastyötä tekevien työssäjaksaminen lisääntyy ja työssä mahdollisesti esiintyvä kuormitus vähenee. Samalla työntekijöiden tavoitteellisuus ja työnhallinnan kokemus lisääntyvät entisestään. Tarkoituksena on myös, että asiasta herää keskustelua ja tunnustetaan itsensä johtaminen ja sen mahdolliset haasteet entistä paremmin. Oppaan avulla pystytään myös vaikuttamaan työn laatuun, ja sen avulla pystytään varmistamaan työn tasalaatuisuus valtakunnallisesti koko EHJÄ ry:n hyödyksi.

## 6.2 Oppaan sisällöt

Opas pitää sisällään neljä eri lukua, joihin on kerätty teemoittain eri asioita. Ensimmäisessä luvussa käsitellään itsensä johtamista. Luvussa määritellään mitä itsensä johtaminen tarkoittaa, mitkä asiat saattavat uhata onnistunut itsensä johtamista ja mitkä asiat taas edistävät. Viimeisenä kohtana on, miten johdan itseäni, joka pitää sisällään erilaisia menetelmiä, vinkkejä ja tehtäviä, jotka tukevat työntekijää. Toisessa luvussa käsitellään työtä EHJÄ ry:llä, jossa avataan vastaavan sosiaaliohjaajan ja sosiaaliohjaajan työnkuvat, liukuva työaika, liikkuva työ sekä etätö. Työnkuvat päätettiin liittää osioon, koska vastauksissa ilmeni epätietoisuutta työnkuvissa sekä niiden sisällöissä.

Kolmannessa luvussa käsitellään työturvallisuutta eri teemojen kautta. Teemat tulevat suoraan turvallisuusohjeistuksesta, joka oli samaan aikaan opinnäytetyöntekijän päivitettävänä. Teemat ovat kuitenkin sellaisia, jotka liittyvät vahvasti itsenäiseen työskentelyyn. Osiossa esitellään EHJÄ ry:n omia lomakkeita ja linjauksia työturvallisuuteen. Neljännessä luvussa paneudutaan työssäjaksamisen teemoihin. Osiossa esitellään lyhyesti työnantajan tarjoamat tyky-toiminnat, työnohjaus, kehityskeskustelu ja työterveys. Mentorointi ja esimiehen tarjoamassa tuessa esitellään käytäntöjä työssäjaksamiseen. Itsestä huolehtimisen ja työn ja vapaa-ajan osiossa on erilaisia vinkkejä ja tehtäviä asioiden käsittelyyn.

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyön viimeisessä luvussa käsittelyn työn eettisyyttä ja luotettavuutta sekä koko prosessin hallintaa. Pohdintaosiossa tuon esille omat vahvuuteni ja kehittämistarpeeni.

### 7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Eettiset arvot pitivät sisällään monia eri ulottuvuuksia, jonka takia niiden arvioiti ja havainnointi ei ole yksinkertaista. Arvot yleisesti ajatellaan niin, että jokin toimintatapa on hyväksyttävämpi, kuin toinen. Etiikka pitää sisällään, esim. ammattiryhmän sisäisiä sääntöjä, miten tulee käyttäytyä. Osa arvoista kuuluu etiikkaan ja osa ei. Etiikkaan kuuluvat arvot liittyvät vahvasti yksilöiden kokemuksiin arvomaailmasta, jotka liittyvät tilanteisiin, jossa pohditaan oikeaa ja väärää. (Ikola-Norrbacka 2010.)

Tutkimuksen ollessa työelämälähtöinen korostuu siinä tieteen tekemisen ja yritysmaailman eettiset säännöt. Tutkimukseen osallistuminen pitää olla vapaaehtoista ja pohjautua riittävään tietoon. Vastaaja voi antaa tutkijalle suostumuksen, joko suullisesti tai kirjallisesti. Organisaation työntekijöiden pitää tietää, mitä tutkija on tekemässä, mitkä ovat työn tavoitteet, työn aikataulu ja mikä on työntekijöiden rooli. Ennen tutkimuksen alkua lähetetään vastaajille saatekirje tutkimuksessa, jossa on tutkijan yhteystiedot, aihe, miten aineistoa kerätään ja aikataulu. Lisäksi on hyvä mainita mihin kerättyä aineistoa käytetään, säilytys ja mitä niille tehdään tutkimuksen jälkeen. Aitoja vastauksia saadaan silloin, kun vastaajat voivat olla anonyyminä ja heitä ei voida yksilöidä aineistosta. Tutkimus pitää tehdä tarkasti ja tuoda siinä oikeat asiat esiin ja tulosten pitää hyödyttää käytäntöä. (Kuula 2011, 231–234; Ojasalo ym. 2015, 48-49; Tuomi ym. 2018.)

Tutkimusaineiston suojaaminen, säilytys ja hävittäminen koskevat yksityisyyden suoja, joka taas liittyy tutkimuseettisiin periaatteisiin. Kerättävän aineiston säilytys ja tuhoaminen pitää

olla suunniteltu huolella. Vastaajien yksityisyys ei saa vaarantua säilytyksen, sähköisten siirtojen tai tuhoamisen aikana. Tietoturvaan liittyvät säädökset tulee ottaa huomioon, jos kerätyssä aineistossa on henkilötietoja. (Kuula 2011, 240–241.)

Tutkimus toteutettiin sähköisenä Webropol-kyselynä ja opinnäytetyölle saatiin tutkimuslupa EHJÄ ry:n toiminnanjohtajalta (LIITE 3). Tunnistettavia tietoja ei kysytty vastaajilta, josta he olisi voitu tunnistaa. Näin anonymiteetti säilyi. Kyselylomakkeessa (LIITE 2) oli mukana saatekirje (LIITE1), jossa kerrottiin osallistujille tutkimuksesta ja sen tavoitteista. Samalla heitä myös informoitiin kyselyn vapaaehtoisuudesta ja anonyymiydestä. Saatekirjeessä oli tutkijan yhteystiedot mahdollisia lisäkysymyksiä varten. Sähköisen kyselyn tulokset säilytettiin Webropol-ohjelmassa salasanan takana, jolloin kenelläkään muulla ei ollut pääsyä vastauksiin. Omasta roolista tutkijana olen ollut erittäin tarkka, koska tutkimuksen kohderyhmä oli oma työyhteisöni. Tällöin huomioin myös, että opinnäytetyölle annetut eettiset vaatimukset täyttyivät. Saatekirjeet ja linkit kyselyihin lähetettiin järjestösihteerin kautta, jolloin tutkittaville ja tutkijalle ei tule eturistitiioja. Avointen vastausten kommentit aukikirjoitettiin niin, ettei ketään voi niistä tunnistaa. Aukikirjoitetut materiaalit säilytettiin lukitussa tilassa ja tuhottiin tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa esiin nousee reliabiliteetti ja validiteetti. Saatujen tulosten pitää olla luotettavia, eivätkä ne saa johtua sattumasta (reliabiliteetti). Laadullista tutkimusta arvioitaessa voidaan puhua myös siirrettävyydestä, jos sama tutkimus uusittaisiin tai tehtäisiin eri paikassa, saataisiinko samanlaiset tulokset. Tutkimusasetelma pitää luoda niin, että tutkitaan oikeita asioita. Tärkeää on myös valita oikeanlaiset menetelmät ja mittarit, jolloin edistetään tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen yhtenä lähtökohtana voidaan pitää, ettei virheitä pääsisi syntymään. Kuitenkin on tilanteita, jossa tutkimustulosten luotettavuus ja pätevyys saattavat vaihdella. Kyselytutkimuksissa saadaan vastauksia, mutta vastaajat ovat saattaneet käsittää kysymyksen eri tavalla, kuin tutkija on olettanut. Tulosten analysointi vaiheessa tutkija analysoi kysymyksiä oman ajattelunsa mukaisesti, jolloin vastauksia ei voida pitää pätevänä. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkija

selostaa tarkasti tutkimuksen eri vaiheet, tällöin tutkimuksen luotettavuus lisääntyy. Luokittelussa lukijalle pitää kertoa perusteet, miksi olet tehnyt juuri näin. Tuloksia esiteltäessä on osattava perustella, mihin pohjaan loppupäätelmän. Tutkimusprosessiin kuuluu arviointi ja ulkopuolinen arviointi myös olennaisena osana. (Aaltio & Puusa 2011, 156; Hirsjärvi ym. 2016, 231-233; Kananen 2014, 22–23, 112; Vilka 2015, 194.)

Pidin tarkasti kirjaa prosessin eri vaiheista, jolloin luotettavuus lisääntyi. Teoriapohjaan tutustuessa valitsin sellaiset materiaalit, jotka olivat luotettavia ja hyväksytyjä tieteellisesti. Ohjausryhmän aktiivinen rooli ja vuoropuhelu matkan varrella lisäsivät myös aineiston ja työskentelyn luotettavuutta. Kyselylomakkeen linkki lähetettiin vastaajille järjestösihteerin toimesta, jolloin oma roolini tekijänä pysyi selkeänä. Ennen linkin lähetystä kerroin työyhteisölle tutkimuksestani ja sen pääperiaatteista. Tutkijana tuon tutkimustulokset esille mahdollisimman avoimesti ja rehellisesti, tällöin organisaatio voi hyötyä tuloksista kaikista parhaiten. Luotettavuutta lisää se, että tutkittava asia ja kohderyhmä on minulle tuttu oman työni kautta.

## **7.2 Opinnäytetyön prosessin pohdinta**

Opinnäytetyöprosessin aikana oma itsensä johtaminen kehittyi huimasti. Prosessi oli alusta asti hyvin itsenäistä, jonka takia oli pakko ottaa vastuu aikatauluista sekä koko prosessin etenemisestä. Vastuunotto prosessista oli minulle hyvin luontevaa. Opinnäytetyöprosessille asettamani tavoitteet ovat pitäneet hyvin. Keväällä 2020 pitämäni opintovapaa on myös edesauttanut aikataulussa pysymistä. Aluksi pohdin, otanko opintovapaata, mutta näin jälkikäteen ajateltuna ratkaisu oli erittäin hyvä.

Aihe oli työelämälähtöinen ja tärkeä, koska EHJÄ ry:llä ei vielä ollut kirjattuna itsenäisen työskentelyn opasta. Saavutin opinnäytetyön tavoitteen, kun sain tehtyä valmiin oppaan. Tavoitteisiin pääsin kartoittamalla työyhteisön kokemuksia itsensä johtamisesta itsenäisessä työssä ja hyödyntämällä tuloksia oppaan teossa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia EHJÄ ry:lle itsenäisen työskentelyn opas ja aihetta tarkasteltiin itsensä johtamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Jälkikäteen ajateltuna näkökulmat olivat erittäin toimivia. Kyselylomakkeessa oli neljä avointa kysymystä, joissa jokaisessa pyydettiin kolmea esimerkkiä. Jälkikäteen ajateltuna esimerkkejä ei välttämättä olisi tarvinnut olla kolmea. Toisaalta oli hyvä, että sain avoimista kysymyksistä materiaalia erittäin paljon.

Kehittämistyön osaaminen on kehittynyt koko prosessin ajan. Itsenäisen työskentelyn oppaan laatiminen liittyi vahvasti osaamisen johtamiseen. Kyselylomakkeen laadinta ja sisällönanalyysi ovat vaatineet tutustumista aiempiin tutkimuksiin ja pohdintaa, mitkä kysymykset oikeasti liittyvät omiin tutkimuskysymyksiini. Olen kehittynyt materiaalin hankinnassa, vaikka vieraskielisten lähteiden hankintaan voisi paneutua entistä paremmin. Ongelmanratkaisutaidot ovat kehittyneet prosessin aikana. Olen kehittynyt entistä enemmän hakemaan kirjallisuudesta näkökulmia eri asioihin ja samalla perustelemaan omat näkökantani.

### 7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyöstä nousseet johtopäätökset ovat seuraavat:

1. Kiire, kalenterin käyttö ja ajanhallinta nousivat vastauksissa esille, jonka takia laaditaan keskustelurunko ja tehtäviä teemoihin liittyen.
2. Työntekijät kokivat ajoittain työn olevan yksinäistä. Sosiaaliohjaajapalavereiden lisääminen sekä mentoroinnin lisäkehittäminen.
3. Hyviä keinoja itsensä johtamiselle olivat muun muassa esimiehen ja työyhteisön antama tuki, ennakkosuunnittelu, työnohjaus, pelisäännöt ja työkokemus.

Opinnäytetyön pohjalta nousseita jatkotutkimusaiheita ovat:

1. Muutaman vuoden kuluttua voisi selvittää miten itsenäisen työskentelyn opas on vaikuttanut itsensä johtamiseen.
2. Itsensä johtaminen lähiesimiesten näkökulmasta.



## h

Aaltonen, T., Kirjavainen, P. & Pitkänen E. 2014. Kutsumusjohtaja. Helsinki: Talentum. E-kirja. Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/EAJBBXBTBBAED#kohta:6.\(\(20\)Kutsumusjohtajan\(\(20\)kasvutarina\(\(20\):6.3\(\(20\)Enneagrammin\(\(20\)yhdeks\(\(e4\)n\(\(20\)hyv\(\(e4\)\(\(e4\)\(\(20\)tyyli\(\(e4\)\(\(20\):Vahvuuksi en\(\(20\)kaksi\(\(20\)puolta\(\(20\)/piste:b3433](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/EAJBBXBTBBAED#kohta:6.((20)Kutsumusjohtajan((20)kasvutarina((20):6.3((20)Enneagrammin((20)yhdeks((e4)n((20)hyv((e4)((e4)((20)tyyli((e4)((20):Vahvuuksi en((20)kaksi((20)puolta((20)/piste:b3433). Viitattu 3.2.2020.

Aaltio I. & Puusa A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus s. 153–166. Teoksessa Puusa A. & Juuti P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat, perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: Hansaprint.

Baethge, A., Rigotti, T. & Roe, R. 2014. Just more of the same, or different? An integrative theoretical framework for the study of cumulative interruptions at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2014.897943>. Viitattu 20.12.2019.

Bryant, A. 2016. What is self leadership? Saatavissa: <https://www.selfleadership.com/what-is-self-leadership/>. Viitattu 15.11.2018.

Erytishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry. 2018a. Esittely

Erytishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry. 2018b. Sosiaaliohjaajan toimenkuva

Erytishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry. 2019. Vastaavan sosiaaliohjaajan toimenkuva

Eronen., A, Londèn., P, Litmanen., T, Näätänen., A-M, Peltosalmi., J, Karas., J, Ruuskanen., P, Saarinen., E, Selander., K & Somerpuro., V. 2018. Järjestöbarometri 2018. Soste. E-kirja. Saatavissa: <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/11/jarjestobarometri-2018-soste.pdf>. Viitattu 1.1.2019.

Friman, T. 2016. Hyvä työpäivä. Tallinna: Viisas elämä Oy

Gregg Learning. 2018. Self leadership. Video. Saatavissa: [https://www.youtube.com/watch?v=ATdrg\\_c99tk](https://www.youtube.com/watch?v=ATdrg_c99tk). Viitattu 2.2.2020.

Hakala, J. 2016. Kohtuuden kirja-näkökulmia ääriyhteiskuntaan. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. saatavissa: <https://bisneskirjasto-almatalent->

[fi.ezproxy.centria.fi/teos/BAFBHXCTEB#avaa%20sis%C3%A4llysluettelo/kohta:KOHTUUDE N\(\(20\)KIRJA\(\(20\)\)](http://fi.ezproxy.centria.fi/teos/BAFBHXCTEB#avaa%20sis%C3%A4llysluettelo/kohta:KOHTUUDE N((20)KIRJA((20))). Viitattu 11.11.2018.

Hellstèn,K. 2015. Julkisen ja kolmannen sektorin kehittäminen- kohti kumppanuuksia. Sitra. Www-dokumentti. Saatavissa: [https://www.pohy.fi/sites/www.pohy.fi/files/turku\\_kolmas\\_sektori\\_kohti\\_kumppanuuksia.pdf](https://www.pohy.fi/sites/www.pohy.fi/files/turku_kolmas_sektori_kohti_kumppanuuksia.pdf). Viitattu 2.2.2020.

Hirsjärvi., S, Remes., P & Sajavaara., P. 2016. Tutki ja kirjoita. 21.painos. Helsinki: Tammi.

Härmä, M. 2017. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön vähentävät työkyvyttömyyseläkkeitä. Työterveyslaitos.Www-dokumentti. Saatavissa: [https://www.ttl.fi/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-vahentavat-tyokyvyttomyyselakkeita/?utm\\_campaign=shareaholic&utm\\_medium=twitter&utm\\_source=socialnetwork](https://www.ttl.fi/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-vahentavat-tyokyvyttomyyselakkeita/?utm_campaign=shareaholic&utm_medium=twitter&utm_source=socialnetwork). Viitattu 2.2.2020.

Ikola-Norrbacka, R. 2010. Johtamisen eettisyys terveydenhuollossa. Esimiestyön ja hallinnon eettiset arvot julkisen terveydenhuollon kahdessa professionissa. Väitöskirja. Vaasa: Vaasan yliopiston filosofinen tiedekunta.

Jalava, J., Raisio, H., Norri-Sederholm, T., Lahtinen, H & Puustinen, A. 2017. Kolmas sektori viranomaisten turvallisuustoiminnan tukena. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 76/2017. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160404/76\\_Loppuraportti%20kolmas%20sektori%20viranomaisten%20turvallisuustoiminnan%20tukena\\_editoitu%205122017.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160404/76_Loppuraportti%20kolmas%20sektori%20viranomaisten%20turvallisuustoiminnan%20tukena_editoitu%205122017.pdf). Viitattu 5.2.2020.

Kalliomäki-Levanto, T., Ukkonen, A & Kalakoski, V. Ratkaisuehdotuksia keskeytyvään työhön keskeyttävien työolomuutosten ennakoitavien tietointensiivisen työskentelyn parantamiseksi. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes print Oy. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131523/Ratkaisuehdotuksia%20keskeytyv%C3%A4nC3%A4n%20ty%C3%B6h%C3%B6n.pdf?sequence=2>. Viitattu 4.1.2020.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. & Hellström, M. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämisohjelman laatiminen (1. painos.). Helsinki: Kauppakamari. E-Kirja. Saatavissa:

[https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:1\(\(20\)Johdanto\(:1.1\(\(20\)Organisaation\(\(20\)johtamisen\(\(20\)haasteet](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:1((20)Johdanto(:1.1((20)Organisaation((20)johtamisen((20)haasteet). Viitattu 5.2.2020.

Koskinen-Ollonqvist., P & Aalto-Kallio., M. 2013. Sosiaali- ja terveysjärjestöt terveystoimintoina toimijoina. Teoksessa Sihto, Palosuo, Topo, Vuorenkoski & Leppo (toim.) Terveystoimintoina perusta ja käytännöt. Tampere: Juvenesprint. E-Kirja. Saatavissa: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104409/URN\\_ISBN\\_978-952-245-814-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104409/URN_ISBN_978-952-245-814-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 1.1.2019

Kulovesi, A. 2009. Miten työskentelen fiksummin – en kovemmin. Saarijärven offset Oy: Yrityskirjat Oy

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Toinen uudistettu painos. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Lampikoski, T. 2009. Hidasta ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. Juva: WS Bookwell Oy

Manka., M-L & Manka., M. 2018. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent

Ojasalo., K, Moilanen., T & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma pro

Mähönen, E. 2017. Työolobarometrit, ennakkotiedot 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 10/2017. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79257/TEMrap\\_10\\_2017\\_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79257/TEMrap_10_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 6.1.2020.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOY pro

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy

Stewart., G.L., Courtright., S.H. & Manz., C.C. 2011. Self-leadership: A Multilevel Review. Journal of Management 37 (1). PDF-tiedosto. Saatavilla: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206310383911>. Viitattu 2.2.2019.

Soini., S, Vahtera., J, Joki., M, Aaltonen., J, Bifeldt., L, Lähteenmäki., S & Utriainen., A. 2002. Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. Tampere. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.turvallisuus uutiset.fi/binary/file/-/id/36/fid/760/>. Viitattu 4.2.2020.

Soste. 2020. Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta ei selviä haasteistaan ilman sote-alan järjestöjä. www-sivu. Saatavilla: <https://www.soste.fi/hyvinvointitalous/suomalainen-hyvinvointiyhteiskunta-ei-selvia-haasteistaan-ilman-sote-jarjestoja/>. Viitattu 1.1.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM\\_2019\\_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 5.1.2020

Speier, C., Vessey, I., Valacich, J.S. (2003). The effects of interruptions, task complexity, and information presentation on computer-supported decision-making performance. *Decision Sciences*, 34, 771–797

Suomen Enneagramiyhdistys ry. Enneagrammityyppit. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.enneagram.fi/enneagrammityyppit/>. Viitattu 3.2.2020.

Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Alma Talent.

Sydänmaanlakkka, P. 2011. Älykäs johtaminen-Miten pitää hyvää huolta yksilön ja organisaation hyvinvoinnista. *Työn tuuli* (1) 28-34. Saatavissa: [http://blogit.jao.fi/pegosus/wp-content/uploads/sites/94/2013/11/Pentti\\_Sydänmaanlakka\\_TyonTuuli\\_1-2011.pdf](http://blogit.jao.fi/pegosus/wp-content/uploads/sites/94/2013/11/Pentti_Sydänmaanlakka_TyonTuuli_1-2011.pdf). Viitattu 6.1.2018

Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu. 2018. Sisällön kerääminen tiiviisti ja visuaalisesti WordArt-sanapilveen. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://sites.uta.fi/vinkkipankki/sanapilvet/>. Viitattu 10.2.2020.

Torppa, T. 2013. Yksintyöskentelevän opas. Liettua: Baltoprint.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki 5.7.2019/872. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika>

[%5D=ty%C3%B6aikalaki](#). Viitattu 20.2.2020.

Uusitalo, K. & Kohtamäki, M. 2011. Konstruktiivisen tutkimusotteen rooli menetelmien kentässä. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat, perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: Hansaprint.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4.s. uudistettu painos. Juva: Bookwell Oy.

Vuotilainen, M. 2019. Henkilökohtainen tiedonanto, keskustelu ja sähköposti.

WordArt. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://wordart.com/create>. Viitattu 20.1.2020.

Hyvä vastaanottaja!

Olen kolmannen vuoden sosionomi yamk-opiskelija Centria ammattikorkeakoulusta. Opintoihini kuuluvan opinnäytetyön suuntaan Erytyishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry:n asiakastyötä tekeville henkilöstölle. Opinnäytetyöni aiheena on "Itsensä johtaminen itsenäisessä työssä" Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kokemuksia, toimivuutta ja kehittämiskohteita itsensä johtamisesta sekä sen merkityksiä asiakastyötä tekevien työnhallinnan ja työhyvinvoinin kokemukseen. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkimustulosten avulla kehittää asiakastyötä tekevien itsensä johtamista sekä valmistaa opas perehdytyksen ja asiakastyön avuksi.

Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Olisi kuitenkin tulosten luotettavuuden kannalta tärkeää, että saisin mahdollisimman paljon vastauksia henkilöiltä, jotka johtavat itseään eri tavoin. Tutkimustuloksia käsittelee ainoastaan opinnäytetyön tekijä. Tutkimustulokset raportoidaan anonyymisti ja ketään ei voida tunnistaa. Tuloksia analysoidaan kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin.

Opinnäytetyön ohjausryhmään kuuluvat EHJÄ ry:n toiminnanjohtaja, vastaavat sosiaaliohjaajat sekä nimetyt sosiaalihoajaajat. Lisäksi ohjausryhmään kuuluu Centria-ammattikorkeakoulun ohjaava opettaja.

Opinnäytetyöni valmistuu toukokuussa 2020. Tulosten valmistuttua on tarkoitus laatia ohjeistus itsenäiseen työhön, joka on perehdytyksessä mukana. Tuloksia esittelen kevään 2020 aikana.

Pyydän sinua vastaamaan oheiseen kyselyyn. Vastausaikaa on xxxx.

Mikäli sinulla on kysyttävää kyselylomakkeesta tai opinnäytetyöstä, vastaan mielelläni kysymyksiin. Lisätiedot numerosta +358 45 xxx xxx tai sähköpostilla pia.salonen@ehja.fi

## KYSELYLOMAKE

1. Kuinka kauan olet toiminut asiakastyössä Erityishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry:llä

0-2v

2-4v

4-6v

6v →

2. Kerrottiinko sinulle rekrytointitilanteessa tarpeeksi työn itsenäisestä luonteesta

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

3. Itsenäinen työskentely oli helppo omaksua

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

4. Itsenäisen työn vastuut ja laajuus oli helppo omaksua

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

5. Minkälaisia työkaluja sinulla on itsesi johtamiseen/työnhallintaan. Anna kolme esimerkkiä

6. Omassa tiimissäni on yhteisesti sovitut pelisäännöt itsenäiseen työhön, jota kaikki noudattavat

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

7. Pelisäännöt ovat toimivat

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

8. Olen kaivannut tukea itseni johtamiseen/työhallintaan

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

9. Mitä haasteita asiakastyö antaa itsensä johtamiselle. Anna kolme esimerkkiä



10. Esimieheltä saa tukea työnhallintaan

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

11. Saan esimieheni tarvittaessa kiinni

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

12. Koen yhteenkuuluvuutta oman tiimini kanssa, vaikka teen itsenäistä työtä

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

13. Asiakasmääräni on tällä hetkellä sopiva

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

14. Asiakastyössä esiintyvä kuormitus on sopiva

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

15. Mitkä asiat vaikuttavat mielestäsi työn kuormittavuuteen? Anna kolme konkreettista esimerkkiä

16. Tiedätkö oman työsi tavoitteet

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

17. Onko työsi tavoitteet saavutettavissa

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

18. Jos vastasit ei, miksi ne eivät ole saavutettavissa

19. Palaudun työpäivistä helposti

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

20. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on helppoa

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

21. Itsenäinen työskentely on parantanut työhyvinvointiani

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

22. Kyselyn tuloksia käytetään itsenäisen työskentelyn oppaan pohjana. Mitä asioita itse toivoisit, että oppaassa käsitellään?

KIITOS VASTAUKSISTASI

## TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Organisaatio, jolle anomus osoitetaan Erityishuoltajien liitto EHDÄ ry

Vastuuhenkilö organisaatiossa Kai Laitinen

Tutkimusluvan ainoa(t) Pia Sabonen

Tutkimuksen nimi Itsensä phtaminen sosiaalialan asiakastyössä

Tutkimuksen tarkoitus Selvitää Erityishuoltajien liitto EHDÄ ry:n työntekijöiden kokemuksia itsensä phtamisestä itsenäisessä työssä.

Tutkimuksen kohderyhmä Erityishuoltajien liitto EHDÄ ry:n asiakastyötä tekevät työntekijät

Aineiston keruun arvioitu ajankohta Marri-joulukuun 2019

Tutkimusmenetelmä Konstruktivinen tutkimus/kvalita-  
tiivinen

Tutkimussuunnitelma hyväksytty \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 20\_\_

Tutkimuksen ohjaaja Leena Raupastoski

Lupa myönnetään

paikka Helsinki aika 4 / 10 20 15

anomuksen mukaisesti  muutosehdotuksin  hylätty

Luvanmyöntäjän allekirjoitus Kai Laitinen  
KAI LAITINEN

LIITTEET  Tutkimussuunnitelma  
 Kysely/haastattelulomake  
 Muut liitteet, mitkä \_\_\_\_\_

*Ehjä*

Erityishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry

*Itsenäisen  
työskentelyn  
opas*

## SISÄLLYS

<b>1 ITSENSÄ JOHTAMINEN</b> .....	<b>3</b>
1.1 Uhkakuvat .....	3
1.2 Mahdollisuudet .....	3
1.3 Miten johdan itseäni ja omaa työtäni? .....	3
<b>2 TYÖSKENTELY EIJÄ RY:LLÄ</b> .....	<b>3</b>
2.1 Toimenkuvat.....	3
2.2 Liukuva työaika.....	3
2.3 Etätö.....	3
<b>3 TYÖTURVALLISUUS</b> .....	<b>3</b>
3.1 Turvallisuusanalyysi (TUA) .....	3
3.2 Uhka- ja vaaratilanelomake ja toimintamalli epäasiallisen kohtelun ja häirinnän puuttumiseen..	3
3.3 Kotikäynnit/yksintyöskentely .....	3
3.4 Puhejudo .....	4
3.5 Tietosuojaja tietoturvallisuus .....	4
3.6 Paloturvallisuus .....	4
3.7 Ensiapu.....	5
3.8 Arkistointi ja arvotavaroiden säilytys.....	5
<b>4 TYÖSSÄJAKSAMINEN</b> .....	<b>5</b>
4.1 Järjestön tarjoama tyky-toiminta.....	6
4.2 Esimiehen tuki .....	6
4.3 Mentorointi .....	6
4.4 Kehityskeskustelu .....	6
4.5 Työnohjaus.....	6
4.6 Työterveys.....	6
4.7 Itsestä huolehtiminen .....	6
4.8 Työn ja vapaa-ajan erottaminen .....	6
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>7</b>
<b>LIITTEET</b>	