



**Mari-Hanna Markkanen**  
**Carita Mäkelä**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi  
Sosionomi-diakoni  
Opinnäytetyö, 2020

# **TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖELÄ- MÄN SPIRITUALITEETTI**

**Esperi Care Oy:n tehostetun palveluasumisen yksikössä työskentelevien ohjaajien kokemana**

---

## TIIVISTELMÄ

Mari-Hanna Markkanen, Carita Mäkelä

Työssäjaksaminen ja työelämän spiritualiteetti Esperi Care Oy:n tehostetun palveluasumisen yksikössä työskentelevien ohjaajien kokemana

47 sivua ja 3 liitettä

Syksy 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), Sosionomi (AMK) -diakoni

Opinnäytetyössä kartoitettiin yhdessä Esperi Care Oy:n tehostetun palveluasumisen yksikössä työskentelevien ohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Työssä tutkittiin myös työntekijöiden työssäjaksamista vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Aihetta lähestyttiin työelämän spiritualiteetin, myötätunnon ja toivon käsitteiden avulla. Tarkoituksena oli kartoittaa miten edellä mainitut edistävät työhyvinvointia ja toimivat hyvinvoinnin tukena ohjaajien työssä. Tarkoituksena oli myös avata ohjaajien työn osaamisvaatimuksia mielenterveys- ja päihdekuntoutujien tehostetun palveluasumisen yksikössä.

Opinnäytetyön laadullinen aineisto kerättiin kyselylomakkeella. Kyselyyn osallistui kohdeorganisaation viisi työntekijää. Kyselyyn vastaaminen oli työntekijöille vapaaehtoista.

Laadullisen sisällönanalyysin pohjalta työntekijät arvioivat työhyvinvointinsa keskimäärin hyväksi. Vastaajien mukaan työ on henkisesti raskasta, mutta samaan aikaan työn merkityksellisyys toimii voimavarana. Tutkittavien mukaan tunnetyössä ohjaajan tulee olla aidosti läsnä jokaisessa tilanteessa. Pitkän kokemuksen omaavilla ohjaajilla kokemus spiritualiteetista nousi vahvemmin esiin tutkimustuloksissa kuin lyhyemmän kokemuksen omaavilla. Työyhteisö ja työtoverit nähtiin eteenpäin vievänä voimavarana ja työhyvinvoinnin vahvistajana. Lisäksi työntekijöiden kokemus esimiehen tuen merkityksestä työhyvinvointia vahvistavana tekijänä vaihteli työkokemusvuosien mukaan. Lyhyemmän kokemuksen omaavat työntekijät tarvitsivat kannustusta, ohjausta ja palautetta, kun taas pidempään työssä olleet kokivat tarvitsevansa esimiehen läsnäoloa ja arvostusta. Henkisen kuormittavuuden koettiin johtuvan asiakkaiden haasteellisuudesta sekä yrityksen johdon ja työyhteisön asettamista vaatimuksista.

Saatujen tulosten pohjalta jatkotutkimusehdotuksina nousee työvuosien merkitys koettuun työssä jaksamiseen sekä myötätunnon ja toivon kokemukseen. Lisäksi tutkimustulosten pohjalta esitämme tutkittavan työvuosien merkitystä koettuun työhyvinvointiin mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien työssä.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työvointi, työssä jaksaminen, spiritualiteetti, mielenterveys- ja päihdetyö, myötätunto, toivo

## ABSTRACT

Mari-Hanna Markkanen, Carita Mäkelä

Well-being and spirituality by mental health and drug rehabilitation workers at Esperi Care Oy

47 Pages and 3 appendices

Autumn 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's degree programme in social services

The bachelor of social services, The bachelor of social services, diaconal work

This thesis mapped out mental and drug rehabilitation workers' experiences of well-being at work and the factors that strengthen or weaken the work coping. The theme was approached by the concepts of spirituality, compassion, and hope as a part of well-being and work coping. A survey was carried out to workers at one of the units of enhanced service accommodation at Esperi Care Oy. The aim was to produce information on how the mentioned concepts promote well-being at daily work and how they act as support for the well-being of the workers. Furthermore, the purpose was to explain the requirements of mental and drug rehabilitation work at enhanced service accommodation.

The qualitative data of this thesis was collected by questionnaire form. Five mental and drug rehabilitation workers from the target organization participated the survey which was on the voluntary basis.

Based on the qualitative analysis of the questionnaire results, the mental and drug rehabilitation workers valued their well-being at work to be good on average. According to the respondents, the work is mentally heavy, meanwhile the significance of work acts as a resource. The respondents stated that especially in emotion work, the professionals must maintain their genuine presence in every situation.

The experience of spirituality appeared stronger on the responses of workers with wider work experience. The working community and colleagues were seen as an onward-driven resource and a strengthener of well-being at work. In addition, the impression on the support provided by the superiors as a strengthening factor for well-being varied according to the years of job experience: the workers with minor experience needed encouragement, guidance, and feedback, whereas the workers with wider experience needed the presence and appreciation of the superior. The mental strain was experienced to be a result from both, the challenges of customers and the requirements set by the management and work community.

To conclude, the acquired results imply a suggestion for future research about how the work experience affects the experienced work coping and the experiences of compassion and hope.

Keywords: Coping, well-being at work, spirituality, mental and drug rehabilitation workers, compassion, hope

## SISÄLLYS

JOHDANTO.....	4
1 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄJAKSAMINEN .....	5
1.1 Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteitä .....	5
1.2 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät .....	8
1.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät .....	11
2 SPIRITUALITEETTI JA MYÖTÄTUNTO TYÖELÄMÄSSÄ.....	12
2.1 Työelämän spiritualiteetti .....	13
2.2 Myötätunnon näkökulma suhteessa työssä jaksamiseen .....	15
2.3 Toivon näkökulma suhteessa työssä jaksamiseen .....	16
3 YHTEISTYÖKUMPPANI ESPERI CARE OY.....	17
3.1 Sosionomi ohjaajan työssä Esperi Care Oy:llä .....	17
3.2 Mielensterveys- ja päihdetyö .....	18
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	20
4.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset .....	20
4.2 Tutkimusaineiston keruu.....	21
4.3 Tutkimuksen analyysivaiheet .....	23
4.4 Tutkimuksen eettisyys .....	24
5 TUTKIMUSTULOKSET .....	26
5.1 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät .....	26
5.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät .....	30
5.3 Työntekijöiden kokemus spiritualiteetista.....	32
6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .	33
6.1 Luotettavuus.....	33
6.2 Johtopäätökset ja pohdinta .....	34
6.3 Oma ammatillinen kehittyminen.....	37
LÄHTEET .....	39
LIITE 1. SAATEKIRJE .....	46

LIITE 2. LOMAKEKYSELY .....	48
LIITE 3. SUOSTUMUSLOMAKE .....	51

## JOHDANTO

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen ovat ajankohtainen aihe tämän päivän kiihtyvätahdissa työelämässä. Sosiaali- ja terveysalalla kiireen tunne ja resurssien riittämättömyys puhuttavat työn arjessa. Vuodesta 1992 lähtien Suomessa on toteutettu otantatutkimuksena työolobarometriä, joka seuraa työelämän laadun kehittymistä palkansaajien näkökulmasta. Tutkimuksessa vastaajat arvioivat työhön liittyviä tekijöitä, kuten työnteon mielekkyyttä, tiedonsaantia, itsensä kehittämisen mahdollisuuksia sekä omaan asemaan tai työtehtäviin koskevia vaikutusmahdollisuuksia. Viimeisimmän, vuoden 2019 työolobarometrin mukaan yhä useampi työssäkäyvä koki työnteon mielekkyyden ja työhalujen muuttuvan kielteisempään suuntaan. Palkansaajista suurin osa koki myös, ettei tilanteeseen ole näkyvissä muutosta. Muihin työelämän osa-alueisiin, kuten työhön sidonnaisiin vaikutusmahdollisuuksiin suhtauduttiin selvästi myönteisimmin. Työntekijät kokivat, että työpaikoilla pyritään kuitenkin kehittämään työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa entistä enemmän. (Keyriläinen 2020.)

Opinnäytetyömme tavoitteena on kartoittaa eräässä Esperi Care Oy:n tehostetun palveluasumisen yksikössä työskentelevien ohjaajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta. Tarkastelemme työssämme työelämän spiritualiteetin, myötätunnon ja toivon käsitteitä, ja niiden merkitystä osana ohjaajien hyvinvointia. Työn teoreettisessa osuudessa avaamme myös myötätunnon ja toivon käsitteet, koska toivon ja myötätunnon kokemus toimivat työssäjaksamista vahvistavina tekijöinä. Toimintayksikön toiveen mukaisesti jätimme opinnäytetyössämme mainitsematta yksikön nimen ja paikkakunnan.

Tavoitteenamme on tuottaa tietoa, miten edellä mainitut ilmiöt edistävät työhyvinvointia ja toimivat hyvinvoinnin tukena. Tarkoituksenamme on myös avata työn vaatimuksia, kun haasteet ovat hyvin monitahoisia mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asiakasryhmässä. Asiakasryhmään liittyy sekä yksilöllisiä että yhteiskunnallisia ongelmia, kuten heikkoa perusturvaa. Valitsimme kyseisen yksikön, koska olemme kiinnostuneita mielenterveys- ja päihdetyöstä.

Työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyviä tutkimuksia on kattavasti jo olemassa. Tutkimuksia työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista löytyy laajalti sosiaali- ja terveystieteiden alalta (Hietalahti & Pusenius 2012, Laine 2013, Pekkarinen 2018.) Myös päihde- ja mielenterveystyössä ohjaaja- nimikkeellä työskentelevien työssäjaksamista on tutkittu. (Lappi 2019). Teoreettisena viitekehyksenä käytämme aikaisempia työssäjaksamiseen liittyviä tutkimuksia. Peilaamme saatuja tutkimustuloksia jo olemassa oleviin työssäjaksamista koskeviin tutkimuksiin. Kyseisessä työyksikössä ei työhyvinvoinnin tutkimusta opinnäytetyötarkoituksessa ole tehty.

## 1 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄJAKSAMINEN

### 1.1 Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen käsitteitä

Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamiseen liittyviä tutkimuksia on 1990-luvun alusta lähtien tuotettu maassamme ahkerasti. Työvoimintä käsitteenä on tuoreempi ja tämä kulkee työssämme teoreettisena tukena, kun tarkastelemme työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia. Viime vuosien aikana myös työelämän spiritualiteetin käsite on vakiinnuttanut paikkansa työelämää koskevissa tutkimuksissa.

Työterveyslaitos määritelmässä tuodaan työhyvinvointi -käsite esiin siten, että hyvin johdetuissa organisaatioissa ammattitaitoiset työntekijät tekevät terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä. Työntekijät kokevat mielekkyyden ja palkitsevuuden työssään, mikä osaltaan tukee elämänhallintaa. Työhyvinvointi toimii myös organisaation tulostulokseksi vaikuttaen taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn ja yrityksen maineeseen. Työnantajan panostus henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttaa suoraan sairauspoissaoloihin, työpäivän vaihtohalukkuuteen ja turvallisuuteen. Hyvä työkyky voidaan nähdä suorassa suhteessa työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. (Työterveyslaitos. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Mitä työhyvinvointi on?) Työelämän tutkimuksissa havaitaan, että hyvä johtaminen, työympäristön tuloksellisuus ja työntekijän hyvinvointi kytkeytyvät toisiinsa eli hyvinvoiva työntekijä toimivan johtamiskäytännön kanssa vahvistaa tuloksellisuutta. (Mäkinen, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 24).

Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä työmäärä pidetään aisoissa. Työntekijöille turvataan riittävät resurssit ja palautumisaika, mitkä osaltaan tukevat työsäjäksamista. Työhyvinvointi syntyy työn arjessa kohdistuen henkilöstöön, työyhteisöön, työprosesseihin, työn fyysiseen ympäristöön ja johtamiseen. Hyvinvoinnin edellytyksenä on, että työ on turvallista, mielekästä, palkitsevaa, omaa osaamista vastaavaa ja hyvin johdettua. Vastuu työhyvinvoinnista ja työntekijöiden jaksamisesta on työntekijän ja työnantajan yhteistyötä. Näin ollen vastuu sen kehittamisestä ja vahvistamisesta on molemmilla. Motivoitunut ja hyvinvoiva työntekijä on tuottava, joten henkilöstön työhyvinvoinnilla on merkittävä yhteys yrityksen tekemään tulokseen ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. (Työterveyslaitos. Työyhteisö. Työhyvinvointi.)

Jari Hakanen (2011) on tutkinut työn imua parhaana mahdollisena työhyvinvoinnin tilana. Parhaimmillaan työ voi merkitä elämän suurinta voimavaraa ja tilaa, jossa työntekijä voi olla täysin läsnä omien tunteidensa kanssa. Kokemus työn imusta on myös yhteydessä työntekijän terveyteen, työsuoritukseen sekä yrityksen menestymiseen. Työn imuun voidaan liittää positiivisia tuntemuksia, kuten iloa ja ylpeyttä työssä. Nämä tunteet vahvistavat yksilön voimavaroja ja taitoja vaikuttaen suoraan työyhteisön hyvinvointiin. Työn imu ei suoranaisesti tarkoita sitä, että töissä olisi kivaa, vaan tämä tunne voi syntyä ponnistelun ja onnistumisen seurauksena. (Hakanen 2011, 19, 38-40.) Työn imua kokeva tuntee tekevänsä motivoivaa työtä saaden siitä mielekkäitä kokemuksia ja työn tuottavuuden kautta myös työpaikan yhteisö ja organisaatio hyötyvät. (Työterveyslaitos 2020).

Hakasen (2011) mukaan työn imua voidaan kuvata kolmen hyvinvoinnin ulottuvuuden mukaan, tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kautta. Tarmokkuudella tarkoitetaan kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön ja halua ponnistella vastoinkäymisten kohdatessa. Omistautumisella tarkoitetaan työn merkityksellisyyttä ja haasteellisuutta. Myös inspiraatiota, innokkuutta ja ylpeyden kokemusta omaa työtä kohtaan. Uppoutunut työntekijä on työhön keskittynyt ja paneutunut sekä kokee siitä nautintoa. Hänen voi olla myös vaikea irrottautua ja aika tuntuu menevän kuin siivillä. (Hakanen. 2011, 39.)

Työhyvinvointiin liittyy keskeisesti määritelmä työvointi. Juha Varilan tutkimuksen (2014) mukaan työvointia voidaan pitää työhön kohdistuvana tunnetilana, joka on työhyvinvoinnin kannalta merkityksellistä. Työvointia voidaan kuvata subjektiivisena arviona,



siitä miltä hänestä keskimäärin työtä tehdessä tuntuu. Varila jaottelee työvoiminnan kokemuksen kolmeen juureen: objektiiviseen, subjektiiviseen ja interaktiiviseen. Juuret vaikuttavat kasautuvasti vastavuoroisessa suhteessa toisiinsa. Objektiivinen juuri kuvaa merkittäviä tapahtumia, jotka ovat aiheuttaneet työntekijässä tunnekokemuksen. Subjektiivinen juuri toimii liitännäisenä työntekijän toiveisiin, odotuksiin, sekä hänen itsensä työnsä asettamiin vaatimuksiin. Subjektiiviseen juureen vaikuttavat myös työn tekemisen opittu malli esimerkiksi se, miten vanhempamme ja ystävämme vaikuttavat odotuksiin, miten näemme ja koemme työn. Interaktiivinen juuri määrittyy koetuista tapahtumista ja sattumuksista. Näin ollen Varilan mukaan työvoiminnan kokemukset ankkuroituvat työntekijän toiveisiin, sisäiseen tunnejärjestelmään sekä tapahtuneisiin tilanteisiin ja prosesseihin, joita hän on työssään kohdannut. (Varila 2014, 12-14.)

Positiivinen kokemus työstä mahdollistaa työssäjaksamisen. Se muodostuu työntekijän kokonaisvaltaisesta kokemuksesta siitä, miltä hänestä tuntuu. Keskeisintä on tunnekokemusten ankkurointi osana jaksamista liittyen toiveisiin, kokemuksiin ja työhön liittyviin vaatimuksiin. Työvoiminta on jatkuvassa muutoksessa, se elää ajassa muuttavana ja kehittyvänä tunnetilana. Tähän tilaan voidaan vaikuttaa kehittämällä työtä vastaamaan työntekijöiden tarpeita ja kokemusta työnteosta. (Varila 2014, 12-14.)

Työhyvinvoinnin tila rakentuu työntekijän sitoutuneisuudesta, työn riittävästä haasteellisuudesta, arvostavasta johtamisesta sekä työntekijän oman elämän tasapainosta (Kämäräinen 2018, 11). Jaksamista voidaan tarkastella janana, jossa toisessa ääripäässä ihminen on tuottava, hyvinvoiva työntekijä ja toisessa ääripäässä kuormittunut työntekijä. Kuormitus voi pahimmillaan johtaa burn out -tilaan. Erilaiset voimavaratekijät auttavat kohtaamaan työn vaatimuksia eli kuormittavia tekijöitä. Ne ovat myös henkisesti palkitsevia ja auttavat työssäjaksamista. Nämä voimavaratekijät vaihtelevat osin eri ammateissa ja eri aloilla työskennellessä. (Vesterinen 2006, 8-9.)

Sosiaalialalla voimavaraistavia tekijöitä ovat työyhteisön tuki ja sosiaalinen pääoma. Myös työyhteisöllä on kuvattu olevan hallinnan tunnetta työhön lisäävä vaikutus. Toisaalta työyhteisön yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen liitettävä sosiaalinen pääoma kasvattaa me-henkeä lisäten kokemusta ymmärretyksi ja hyväksytyksi tulemisesta. (Työterveyslaitos 2016.) Sosiaalisen pääoman käsite on monitulkintainen ja pääoma riippuu vuorovaikuttajista tilannesidonnaisesti. Sosiaalinen pääoma rakentuu ihmistenvälisessä

vuorovaikutuksessa ja näkyy ulospäin kanssakäymisenä sekä käyttäytymisenä. Työpaikan sosiaalisista suhteista on enemmän kuin ammatillista hyötyä. Työyhteisössä tuen tai lohdun saaminen on erityisen arvokasta selviämisen kannalta. (Juvonen 2017, 5; Rätty 2017, 17).

Sari Lappi (2019) kuvaa tutkimuksessaan työhyvinvointia moniulotteisena ja hyvin laajana kokonaisuutena liittyen työelämän eri tekijöihin. Hänen mukaansa työhyvinvoinnille ei ole täysin pätevää määritelmää. Lappi nostaa kuitenkin esiin tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työuupumukseen mielenterveys- ja päihdekuntoutujien parissa tehtävässä työssä. Lappi osoittaa, että mielenterveys- ja päihdekuntoutustyö näyttäytyy työntekijälle hyvin vaihtelevana, jopa kaksijakoisena. Työ koetaan samaan aikaan raskaana, mutta merkityksellisenä. Työhön liittyvä stressi ja uupumus ilmenevät tutkimuksessa haastateltujen ohjaajien kuvailuissa siten, että jaksamisen ongelmat ovat työhön kuuluva luontainen osa. Työssäjaksamisen Lappi tulkitsee työn voimavaroihin ja kuormitukseen liittyvänä tasapainona. (Lappi 2019, 15-18).

Manka ja Mankan (2018) mukaan työntekijän jaksaminen riippuu usein monien ulkoisten tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Siitä, miten henkilö jaksaa kohdata paineita psyykkisellä tasolla, aikaisemmista työkokemuksista sekä aiemmin koetuista selviytymiskeinoista. Kiire vaikuttaa olevan yleisin jaksamiseen liittyvä ongelma. Suoritusvaatimukset ovat kasvaneet, joskaan henkilöstömitoitukset eivät ole. Myös pitkät työpäivät ovat yleistyneet (Manka & Manka 2018, 174-182.)

Jaksamisen keskiössä ovat myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten sopeutumiskyky, toiveikkuus ja kyky kohdata vaikeuksia esimerkiksi huumorin avulla. Ulkoisten tekijöiden, kuten sosiaalisten suhteiden, oman henkilökohtaisen elämän, työyhteisön ja työorganisaation on arvioitu vaikuttavan ihmisen resilienssiin eli kykyyn palautua mahdollisimman nopeasti kuormittavasta tilanteesta. Toimiva työyhteisö ja esimiehen kannustavuus, ja täten työhyvinvoinnista huolehtiminen parantavat työntekijän resilienssiä. Työntekijät, joilla on kyky vahvistaa resilienssiään, ovat luonnostaan motivoituneempia ja vastuunottokykyisempiä työssään. (Kotola 2018, 8-9.)

## 1.2 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

Työntekijän oman persoonan käyttö ja jatkuva asiakkaiden kanssa vuorovaikutuksessa oleminen voivat toimia, joko voiman lähteinä tai kuormittavina tekijöinä päihde- ja mielenterveystyössä. Työntekijää motivoi tietty määrä stressiä, kun taas pitkään jatkuva voimakas stressitila johtaa pahimmillaan työntekijän uupumiseen (Työterveyslaitos. Työkykyinen työntekijä. Työstressi ja uupumus)

Fyysisen terveyden tiedetään yleisesti olevan yhteydessä psyykkiseen terveyteen ja hyvään oloon. Oleellisena tekijänä psyykkisen terveyden vahvistamisessa pidetään fyysisen terveyden edistämistä ja ylläpitoa. On vaikea ajatella selkeästi ja olla sosiaalinen, jos ei tunne itseään fyysisesti terveeksi (Suonsivu 2014, 15, 32.) Rauramo (2012) mainitsee hyvän terveyden yhteyden koettuihin voimavaroihin ja työssäjaksamiseen. Liikunta ja terveelliset elintavat vaikuttavat vahvistavasti työ- ja toimintakykyyn sekä fyysiseen, sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin. Työntekijän omaa vastuuta hyvinvoinnin ylläpidosta myös painotetaan. (Rauramo 2012, 27.) Työn arjessa työntekijän omalla vastuulla on itsensä kuuntelu ja omien voimavaratekijöiden ylläpitäminen. (Suonsivu 2015).

Työpaikan kaiken toiminnan lähtökohtana on sen perustehtävä, miksi työpaikka on olemassa, mitä siellä pitäisi tehdä ja aikaansaada. Yksi esimiehen ja koko johdon tärkeimmistä tehtävistä on huolehtia, että työntekijät tietävät oman perustehtävänsä ja työskentelevät sen toteuttamiseksi. Tämä vaatii esimieheltä paljon, sillä perustehtävä ei pysy muuttumattomana, vaan työnkuvaa pitää tarkistaa ja aika ajoin selkiyttää. Myöskään kokonaisuuden näkeminen ja ymmärtäminen ei välttämättä ole helppoa. Työntekijä saattaa tehdä työtään ymmärtämättä työn perustehtävää, miksi työtä tehdään (Järvinen 2009, 9, 11-12.) Työhyvinvointia tukevassa esimiestyössä lähijohtamisen oikeudenmukaisuus on keskeinen tekijä. Aito kiinnostus työntekijöitä kohtaan sekä toimiminen sosiaalisen vastuun lähtökohdista edistävät työnimua. (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 21.)

Toimivassa työyhteisössä jokainen vaikuttaa omalla toiminnallaan siihen millaiseksi työyhteisö muodostuu. (Vesterinen 2006, 149). Hyvän työyhteisön muodostumiseksi tarvitaan hyvää johtamista, organisointikykyä ja avointa vuorovaikutusta. Hyvässä työyhteisössä keskustelu on avointa ja mielipiteiden ilmaisua, ideointia sekä itsenäistä ajattelua arvostetaan. Yhteistyö on aktiivista ja ristiriidat selvitetään asianmukaisesti ja ajallaan. Toimivaan työyhteisöön on mahdollista kasvaa tiedostamalla sekä tutkimalla työhön ja

yksilöihin vaikuttavia tekijöitä. Toimiva työyhteisö ei synny itsestään. Työyhteisöllä voidaan tarkoittaa yritystä, työpaikkaa tai pientyöyhteisöä, kuten esimerkiksi osastoa. Työyhteisö sanalle ei löydy suoraa vastinetta muista kielistä, mutta sen voi rinnastaa sekä organisaatioon että työryhmään. Tehtäväkuvien epäselvyydet ja työmäärän epätasainen jakautuminen ovat yksi merkittävä osa työpaikan ihmissuhteisiin vaikuttava ja uupumusta lisäävä tekijä. Yhteisölliseen työyhteisöön kuuluu me-henki ja töiden jakautuminen tasapuolisesti. Avoin ja hyvä vuorovaikutus ehkäisee työuupumusta. Sosiaalisen toimivuuden kautta rakentuu työyhteisön voimavaraistava ilmapiiri, mikä osaltaan tuottaa sosiaalista pääomaa (Sihvonen 1996, 14-18, 25, 33-40.)

Juuti ja Vuorela (2002) tuovat teoksessaan esiin sen, että työhyvinvoinnin toteutuminen tarvitsee myös organisaation johdon tuen tarkoittaen sitä, että johto on sitoutunut työolojen jatkuvaan kehittämiseen (Juuti & Vuorela 2002, 60-66, 128) Hyvinvointia ylläpitävä esimiestyö on osallistavaa ja oikeudenmukaista. Työtoimintaa ja henkilöstön hyvinvointia seurataan ja toimintaprosesseja kehitetään säännöllisesti (Suonsivu 2015, 124-125.) Esimiehellä on tärkeä rooli toimivan työyhteisön koordinaattorina. Arvostava johtaminen kasvattaa luottamuksen kautta työyhteisötaitoja sekä työyhteisön suorituskäkyä (Manka & Manka 2018, 170.) Ylhäältä johdetuissa työyhteisöissä työntekijät ovat uupuneempia kuin työyhteisöissä, joissa työntekijöitä kuunnellaan aktiivisesti sekä osallistetaan töiden suunnitteluun. Esimiehet eivät välttämättä aina tiedä työpaikkansa epäkohdista. Työntekijän hyvinvointia voidaan edistää muun muassa voimavaroja tukemalla ja lisäämällä, sekä työyhteisön ja työpaikan toimintatapoja kehittämällä. Järvisen (2017) mukaan ensisijainen syy työntekijän työtyytymättömyyteen ja työpaikan vaihtohalukkuuteen on heidän suhtautumisensa johtoa kohtaan. Positiivinen johtamistyyli lisää työtyytyväisyyttä, kun taas osallistumismahdollisuuksien puute johtaa negatiivisiin ihmissuhteisiin. Hyvinvoiva ja motivoitunut työntekijä on sitoutuneempi työhönsä ja tätä kautta tuottava. (Järvinen 2017, 59-61.)

Ihmissuhdeammateissa työnohjauksella on merkittävä rooli työssäjaksamisen tukemisessa, koska sillä pyritään helpottamaan asiakas- tai potilassuhteiden kuormittavuutta. (Räsänen 2006, 163). Mielenterveyslain mukaan (L 1116/1990) mielenterveyspalvelujen antaminen edellyttää toimivaa työnohjausjärjestelmää. Työnohjaus kehittää työyhteisön ja oman työn toimintatapoja, pyrkii parantamaan työntekijän ja työyhteisön valmiuksia vastata haasteisiin ja muutoksiin työelämässä. Työnohjaus vahvistaa työntekijän

itsereflektiota ja omaa toimijuutta sekä lisää työviihtyvyyttä, työmotivaatiota ja tukee työssäjaksamista. Lisäksi työnohjaus vahvistaa koko tiimiä esimiehistä työntekijöihin ja heidän halua kehittää yhdessä uusia työskentelytapoja. Toisaalta työnohjauksen keinoin voidaan ennaltaehkäistä ristiriitoja avoimen vuorovaikutuksen lisääntyessä ja vähentää sairauspoissaoloja, sekä työterveyshuollon kustannuksia. Näin ollen työviihtyvyys ja työtotehokkuus lisääntyy. Työnohjausta voidaan toteuttaa ryhmä-, että yksilötyönohjauksena. Sitä voidaan käyttää vahvistamaan, että laukaisemaan työyhteisön kriisitilanteita (Jortikka & Jäppinen 2006, 11-13.)

### 1.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Jos työpaikan selviytymisen resurssit koetaan riittämättömiksi kuormittavissa tilanteissa, syntyy kokemus stressistä. Akuutti stressi syntyy tavallisesti yllättävän, ennakoimattoman tilanteen seurauksena aiheuttaen lähes välittömän psykologisen reaktion. Näitä äkillisiä tilanteita työpaikalla voivat olla esimerkiksi väkivalta- ja uhkaavien tilanteiden mahdollisuudet. (Lappi 2019, 19-20.)

Haitallista työstressiä voi syntyä työn ominaisuuksista, liiallisesta työmäärästä, huonosti toimivasta työyhteisöstä, töiden heikosta organisoinnista tai ala-arvoisesta johtamisesta. Myös alikuormittava työ, jossa työntekijä ei koe haasteita suhteessa omaan kompetenssiin eli osaamiseensa nähden, saattaa kuormittaa haitallisesti. (Kritz 2014, 25-28.)

Työuupumus voidaan tulkita pitkäaikaisen stressin aiheuttamaksi tilaksi. Yleisin työuupumuksen määritelmä näyttäytyy kolmen ulottuvuuden kautta: uupumusasteinen väsymys, työntekijän kyynistynyt asenne ja alentunut ammatillinen itsetunto. Joskin tämänhetkisen tutkimustiedon nojalla työuupumuksen syntymiseen vaikuttavat enemmän organisaatioon ja työympäristöön liittyvät tekijät, kuin yksilön persoonaan liittyvät. (Lappi 2019, 19-22.)

Juuti ja Salmi (2014, 43-45) tuovat esiin ihmiseen kohdistuvan stressin olevan elimistön fyysinen sopeutumishäiriöoireyhtymä. He toteavat myös edellä mainitun sopeutumishäiriöoireyhtymän, burnoutin ja työssäjaksamisen käsitteiden olevan lähellä toisiaan, mikä on nähtävissä myös työssä jaksamista käsittelevissä tutkimuksissa ja aihetta sivuavassa kirjallisuudessa.

Eräs ihmissuhdetyössä esiintyvä stressin synty tapa on niin sanottu stressin tarttuminen toiseen. Stressi voi näin ollen olla myös sosiaalinen ilmiö ja tarttua suoraan tai epäsuoraan stressaantuneen henkilön käyttäytymisen kautta. Stressaantunut henkilö saattaa työyhteisössä tuoda kielteistä käytöstä esiin, mikä kuormittaa muita työyhteisön jäseniä. Ihmissuhdetyössä stressiä voi siirtyä myös myötäelämisen kautta. Toinen saattaa kuormittaa kuullessaan stressaantuneen kertomusta omaan oloonsa liittyen. Tällöin vastaanottava osapuoli hetkellisesti kokee stressiä. Myötätuntoon liittyvä stressi saattaa syntyä myös asiakassuhteiden kautta, jossa tarvitaan asiakastilanteisiin ja heidän tarpeisiinsa eläytymistä. (Kritz 2014, 29.)

Auttamistyötä tekevä saattaa kokea myötätuntouupumuksen tunteita, kuten turhautuneisuutta, toivottomuutta ja masennuksen tunteita. Tunteet usein liittyvät työn kuormittavuuteen ja kokemukseen, ettei omilla ponnisteluilla ole syntynyt toivottua vaikutusta. Uupumuksen syntymiseen vaikuttavat myös työntekijän oman henkilökohtaisen elämän kuormittavat tapahtumat. Myötätuntouupumus heikentää oleellisesti työntekijän kykyä suhtautua empaattisesti autettavaan henkilöön. Mitä voimakkaammin työntekijä kokee empatian tunteita autettavaa kohtaan, sitä vaikeampi hänen on eriyttää omat tunteensa autettavan tunteista. (Työterveyslaitos 2016, 6.)

## 2 SPIRITUALITEETTI JA MYÖTÄTUNTO TYÖELÄMÄSSÄ

Spiritualiteettia lähestytään usein laajana ilmiönä, johon voi liittää arvojen ja elämän tarkoituksen etsimisen. Usein termiä lähestytään kristillisen hartauselämän näkökulmasta. Ajassamme kuitenkin pyritään enenevässä määrin pois roolien ja velvollisuuksien määrittelemästä elämästä ja suuntaudutaan ensisijaisesti vahvistamaan yksilön omaa kokemusmaailmaa. Yhä useampi eroaa uskonnollisista instituutioista kuvaillen itseään mieluummin hengellisiksi tai henkisiksi, kuin uskonnollisiksi. Valtonen (2009) nostaa tutkimuksessaan esiin spiritualiteetin kolme lajia; inhimillisen, hartaudellisen ja käytännön spiritualiteetin. Inhimillisellä spiritualiteetilla tarkoitetaan huolenpidon, rakkauden, turvallisuuden ja vastuun tarpeita. Hartaudellinen spiritualiteetti nojautuu inhimilliseen

spiritualiteettiin näyttäytyen pääasiallisesti uskonnollisessa kielessä ja kulttuurissa. Käytännön spiritualiteettiin yhdistyvät edellä mainitut lajit ja se näyttäytyy jokapäiväisessä elämässämme tarjoten suunnan, sekä muokaten huoliamme ja velvollisuuksiamme. (Valtonen 2009, 55-58.)

## 2.1 Työelämän spiritualiteetti

Elina Juntusen (2019) mukaan työelämän spiritualiteetti on työyhteisön käsitys työn yhteisestä merkityksellisyydestä. Ihmiset kokevat entistä tärkeimmiksi sosiaalisen tasa-arvon, osallisuuden, elämänlaadun, itseilmaisun ja ympäristöarvojen toteutumisen. Työn tulee olla osa henkilökohtaista elämää, työntekijän identiteetti ja kokemukset ovat läsnä olevana. Työntekijälle tämä edustaa tasapainon etsimistä työelämän arvojen ja oman henkilökohtaisen elämän arvojen välillä. Työn odotetaan tyydyttävän henkilökohtaisia tarpeita, toiveita ja kaipuuta. Työelämän spiritualiteetilla tarkoitetaan kokemusta työn merkityksellisyydestä, työyhteisöön ja työpaikan organisaatioon ja sen edustamiin arvoihin kuulumisen tunnetta.

Spiritualiteetin mittaaminen on koettu haastavaksi sen käsitteellisen moniulotteisuuden vuoksi. Tutkimusten mukaan spiritualiteetilla on positiivinen yhteys sitoutumiseen, tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen. Ajankohtaiset työelämän kehittämistä käsittelevät tutkimukset, joissa sisällytetään työn mielekkyys, työn imu, sisäinen motivaatio tai organisaation aineeton pääoma, nostavat esille spiritualiteetin näkökulmasta olennaisia asioita. Spiritualiteetin käsitettä luonnehditaan ihmisen perustavimmaksi tunteeksi ja kokonaisuudeksi, jolla hän on yhteyksissä itseensä ja maailmaan. Se on sisäinen myötätunnon, kärsivällisyyden, suvaitsevuuuden, tyytyväisyyden, vastuullisuuden ja rakkauden tunnetta ympäröivän maailman kanssa. Se voidaan nähdä myös niin sanotusti korkeimpana voimana ja tilana. (Juntunen, Spännäri & Nortomaa 2015.)

Työelämän spiritualiteetti liittyy viiteen ulottuvuuteen. Ensimmäisenä on tunne kollegiaalisesta yhteydestä, toisena myötätunto (compassion) kollegoita kohtaan, kolmantena työntekijän oma tietoisuus toiminnoistaan ja niiden vaikutuksista, neljäntenä työn merkityksellisyys ja viidentenä työntekijän kokemus itsensä ylittämistä. Tämän ulottuvuusmääritelmän mukaan spiritualiteettia työelämässä tulee tarkastella samanaikaisesti arvojen, yksilön, johtamisen ja organisaation näkökulmasta. Juntusen (2019) mukaan spiritualiteetti nähdään myös prosessinomaisena, jossa ihminen etsii työnsä tarkoitusta ja samalla myös elämänsä tarkoitusta.

Spirituaalisen merkityksen kautta työ on kutsumusta ja toisten palvelemista. Yksilön kautta tarkasteltuna se on henkilökohtaisen merkityksen ja yhteyden etsintää. Ihmisen yksilöllinen spirituaalinen lahjakkuus tarkoittaa kykyä tehdä arvotarkoituksia ja omaa elämää koskevia valintoja. Spirituaalisesti lahjakkaalla on myös herkkyys kokea elämää aistien spirituaalisen ulottuvuuden näkökulmasta. (Valtonen 2009, 60.) Yhteisöllisestä näkökulmasta käsin spiritualiteetin kautta voi tarkastella osana työyhteisön jäsenten välisiä suhteita ja yhteyden tunnetta. Yhteisöllisellä spiritualiteetilla tarkoitetaan tunnetason yhteyttä työtovereihin, mikä ilmenee keskinäisenä tukemisena ja välittämisenä. Työyhteisössä jaetaan osaaminen ja vastuut, mikä voi parhaimmillaan johtaa sisäisen motivaation kasvuun, sekä työyhteisön voimaantumiseen. (Juntunen & Räsänen 2015, 23-24.)

Työntekijä haluaa tehdä omaan arvopohjaan nojaavia valintoja etsien työstään myös merkityksellisyyden kokemuksia. Työn toivotaan tyydyttävän tekijänsä henkisiä tarpeita ja odotuksia. Työ spiritualiteetin kautta syntyy kokemus, että työntekijä voi ilmaista itseään vapaasti ja tuntee yhteyttä työtovereihinsa. Yhteys syntyy yhteisestä käsityksestä työn tarkoituksesta ja merkityksellisyydestä. Syntyneen yhteyden avulla työntekijä uskaltaa tuoda itsensä, oman persoonallisuutensa ja olemassaolonsa mukaan työelämään. Jos kaikki spiritualiteetin ulottuvuudet toteutuvat, ihmisellä on mahdollisuus kokonaisvaltaiseen kasvuun työssään ja yhdistää työ, ja henkilökohtainen elämä toisiinsa. Yritysten tulisi tarjota työntekijöilleen persoonallisen kehittymisen ja kasvun kokemus. (Gothóni & Juntunen 2016, 54-56.)



Viime vuosien työelämää koskevissa tutkimuksissa nousevat työn mielekkyyden, sekä työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino osana työhyvinvointia. Kaiken hyvinvoinnin taustalla on nähtävissä työntekijän oma henkilökohtainen arvomaailma. Miten työhön suhtautuu? Miten paljon työtään ja ammattiaan arvostaa? Miten suhtautuu omaan henkilökohtaiseen elämään? Moni työhön liittyvistä valinnoista tapahtuu henkilökohtaisten arvojen kautta. (Järvinen 2015, 40-41.)

## 2.2 Myötätunnon näkökulma suhteessa työssäjaksamiseen

Myötätunnon käsitteellä (copassion) tarkoitetaan myötälämistä, johon liittyy voimakas halua auttaa kärsivää. Pessi ja Martela (2017) määrittelevät myötätunnon tunteen, tiedon ja toiminnan kokonaisuutena. Ytimessä on halu edistää toisen hyvää konkreettisin keinoin, ymmärtäen toisen tilanne ja tunnetila. Myötätuntoa kuvataan kolmen vaiheen prosessiksi, joka erottaa sen empatiasta, sympatiasta ja altruismista. Menestyvässä työyhteisössä myötätunto on keskeinen tunnetaito, minkä varaan työntekijän hyvä mieli ja hyvinvointi nojaavat. Työyhteisön uudistumishalukkuus ja innovatiivisuus ovat kytköksissä kykyyn tuntee myötätuntoa. Hyväntekemisen kuvataan myös olevan osa myötätuntoa synnyttäen positiivisia tunteita ja samalla nostattaen työntekijän tyytyväisyyttä itseensä, sekä tekemiseensä. (Pessi & Martela 2017, 8.)

Sjöroos (2010) kuvaa ymmärrykseen pohjautuvaa myötätuntoa, joka tuottaa viisaita tekoja muiden kanssa yhteistyössä. Myötätunnon kokeminen edellyttää kykyä tuntee sympatiaa ja empatiaa. Psykykkisen tasapainon säilyttämisen välineenä toimivat tunteet, kuten onnellisuus ja ilo tavoitteiden saavuttamisesta tai suruna ja masennuksena epäonnistumisesta. Aistit ovat nopein sisäisen kommunikoinnin kanavamme ja ne liittyvät selviytymiseemme. Tunteet ja aistit toimivat tiiviissä yhteistyössä. Tunteet voivat vaihdella, mutta emootio on pysyvää ja asennetta esimerkiksi omaa osaamistaan, työtään tai esimiestään kohtaan voi kehittää ja asenteen voi valita. Pessi ja Martela (2017) toteavat, että on hyvä, ettei myötätunto ole pelkkää empatiaa koska myötätuntoon liittyy sudenkuoppia. Toisen tunteisiin liiallisesti mukaan meneminen ja niissä eläminen voi sumentaa ajattelua ja viedä liikaa omaa energiaa, joka voi johtaa myötätuntouupumukseen. Terapiakirjallisuudessa ilmiötä on kuvattu esimerkillä, hoidettavan kärsimys tarttuu hoitajaan (emotional contagion). Myötätuntouupumuksella ja työuupumuksella on samanlainen syntyperä: työperäinen tunnekuormitus. (Toivola 2004, 330-332.)

### 2.3 Toivon näkökulma suhteessa työssäjaksamiseen

Jari Kylmä (1996) on todennut toivon sisältävän luottamusta, varmuutta ja epävarmuutta. Toivo on vaihtelua toivon ja epätoivon välillä, ja usein toivon olemus on nähtävillä epätoivon keskellä. Ihmissuhdetyössä kärsivällisyyden, rohkeuden ja luottamuksen rinnalla pitäisi kulkea toivon näkökulma. Useat hoitotieteilijät liittävätkin toivon ja huolenpidon yhteen. Auttamisen olemukseen liitetään käsitteet usko, toivo ja rakkaus, joista toivoa pidetään yhtenä hoitavana tekijänä huolenpidossa. (Kylmä 1996, 12-13.) Toivo ja toivottomuus vuorottelevat elämässä. Toivon dynamiikka auttamistyössä merkitsee ajoittaisen toivottomuuden vastaanottamista ja käsittelyä. (Manninen, Sippu & Tuori. 2005, 43-44.)

Toivon kokemusta ja toivon välineellistä soveltamista on tutkittu laajalti eri ihmistieteissä. Toivon kokemuksella tarkoitetaan kysymystä, mitä toivo merkitsee ihmiselle ja yhteisöille, ja mitkä asiat liittyvät toivon kokemukseen. Toivon välineellisessä soveltamisessa taas tutkitaan, mitkä asiat pitävät toivoa yllä, mitkä asiat luovat toivoa ja miten luoda toivoa esimerkiksi auttamistyössä. On tutkittu, että toivo edistää ja mahdollistaa hyvinvointia. Se saa aikaan iloa, levollisuutta ja varmuutta. (Kylmä 1996, 18.) Toivon käsitettä voidaan määritellä monin eri tavoin ja vaikka määritelmät vaihtelevat, niin yhteistä määritelmille on positiivisen olemassaolo. Psykologiassa toivo usein nähdään psykologisen pääoman elementtinä itseluottamuksen ja joustavuuden ohella. (Kylmä 2019.)

Toivon ja toivottomuuden dynamiikassa tunteilla on keskeinen rooli. Tunteiden vastaanottaminen ja tunteiden läpi eläminen itselle soveltuvassa tahdissa on oleellista. Toivo ei ole vain hyvää oloa ja tyytyväisyyden tunnetta, vaan se sisältää myös haavoittumisen mahdollisuuden. (Kylmä 2019.)

Toivotutkimukseen usein liittyy kiinnostus vaikeissa elämäntilanteissa oleviin ihmisiin ja toivon näkökulma tulee usein kiinnostavaksi sen ollessa uhattuna. Hoitotieteellisissä tutkimuksissa toivo usein nähdään yrittämisen haluna henkilön omien mahdollisuuksien rajoissa. Toivon on myös todettu näkyvän selviytymisen kokemuksena ja asioiden luotetaan muuttuvan. Positiivisesti toivoon vaikuttavia tekijöitä ovat työelämän spirituaalinen hyvinvointi, tavoitteellisuus, merkityksellinen toiminta, realismi, vuorovaikutussuhteet, sekä kokemus itsensä arvokkuudesta. (Tapanainen 2007, 9-12.)

Jari Kylmä (2012) tuo julkaisussaan ”Johtamisella tukea psykiatrisessa hoitotyössä” esiin, että työyhteisön merkitys on suuri. Psykiatrisessa hoitotyössä työtä voidaan kuvata työskentelyksi moniammatillisessa työyhteisössä. Tästä kontekstista käsin suhde työyhteisöön on merkittävä työntekijän toivolle. Toivon kokemukseen vaikuttavat yhteisyyden kokemus muiden työyhteisön jäsenten kanssa, työtovereiden kokemus, toivon ilmapiirin luovat työtoverit, rohkaisu, tuki ja palautteen saaminen, sekä moniammatillinen työskentely. (Kylmä 2012, 33.)

Noora Vehmas (2016) on laadullisessa pro gradu- tutkimuksessaan kuvannut psykiatristen hoitajien toivon käsitystä psykiatrisessa työskentelyssä. Tutkimustuloksissa toivo näyttäytyy psykiatrisessa hoitotyössä ennakkoehtona toimien työssä jaksamisen edellytyksenä, sekä psykiatrisen hoidon perustana. Työntekijän keskeisenä tehtävänä tulee toimia toivona toivottamalle, sekä luoda toivoa hoidettavan läheisille. Jari Kylmän (2012) mukaan toivon vahvistaminen myös psykiatrisessa johtamistyössä tarkoittaa rohkeutta ja uskallusta puuttua vaikeisiin tilanteisiin, sekä esimiehen oman toiveikkuuden esiin tuomista vaikeissa työtilanteissa.

### 3 YHTEISTYÖKUMPPANI ESPERI CARE OY

Irepse Oy:n omistama Esperri Care Oy tarjoaa mielenterveys- ja päihdekuntoutujille asumispalveluita ja yksilölähtöistä kuntoutusta. Yrityksen tehostetun asumisen yksiköissä työskentely perustuu moniammatillisuuteen. Yhteisöllisyyden näkökulma on tärkeä osa asumispalveluita sekä asiakaskeskeistä hoivaa ja auttamistyötä. Ohjaajan työ Esperri Care Oy:lla on monipuolista, laaja-alaista kuntoutustyötä kunkin asukkaan yksilölliset tarpeet huomioiden. Työtä ohjaavat lait, joista keskeisimpiä ovat mielenterveyslaki (L 1116/1990), päihdehuoltolaki (L 41/1986) ja sosiaalihuoltolaki (L 1301/2014).

#### 3.1 Sosionomi ohjaajan työssä Esperri Care Oy:llä

Sosionomin tutkinnon kompetenssit mahdollistavat työskentelyn hyvin erilaisissa työtehtävissä. Esperi Care Oy:llä sosionomit toimivat sekä ohjaajina, että esimiestyössä. Työn arvot Esperi Oy:ssä perustuvat lämminhenkisyyteen, mikä heijastuu niin asiakastyöhön kuin työtovereihin. Toiminnan perustana on toiminnan luotettavuus ja laatu. Konsernissa suhtaudutaan avoimesti asiakkaisiin ja työtovereihin taustoista riippumatta. Työntekijöitä koulutetaan ja pyritään sitouttamaan työpaikkaan, hyvää ammattitaitoa ja osaamista korostetaan. (Esperi. Tietoa meistä)

Erilaisissa asiakaskontaktissa tehtävissä töissä, kuten hoivatyössä, on usein kyse tunne-työskentelystä eli emotionaalista työskentelystä. Hoiva on määritelty muun muassa psyykkiseksi, emotionaaliseksi ja fyysiseksi pyrkimykseksi pitää huolta, tukea ja olla käytettävissä. (Lappi 2019, 12.)

Tutkija Sari Lapin (2019) määrittelyn myötä Esperi Care Oy:n tehostetun palveluasumisen yksikön ohjaajien tekemä päihde- ja mielenterveyskuntoutustyö voidaan käsittää hoivatyöksi, sillä työskentely sisältää konkreettisen hoivan ja huolenpidon lisäksi myös toimintaa hyvinvoinnin turvaamiseksi. Myös tunnetyö on läsnä ohjaajien arjessa, sillä työssä korostuu ohjauksellinen ote. Ohjaajat kohtaavat työssään vaikeasti oireilevia mielenterveys- ja päihdeasiakkaita, joiden kunto saattaa vaihdella hyvinkin paljon.

### 3.2 Mielenterveys- ja päihdetyö

Kansainvälinen tautiluokitus ICD-10 määrittelee, milloin on kyse mielenterveyden häiriöstä. Vilkkö-Riihelän mukaan mielenterveyshäiriöstä on kyse silloin, kun psyykkinen oireilu on vakava-asteista ja pitkäkestoista aiheuttaen merkittävää haittaa arkielämälle ja toimintakyvylle. Sosiaalisten suhteiden sekä ajattelun kapeneminen, tunne-elämän häiriöt sekä ahdistuksen lisääntyminen ovat tyypillisiä oireita. Subjekttiivinen kärsimys lisääntyy, kyky tehdä työtä heikentyy ja ihmissuhteiden ylläpito vaikeutuu. (Vilkkö-Riihelä, 2001, 583-585.)

Vuoden 2003 päihdetapauskannassa päihdeasiakkaita 37 prosentilla kun taas vuoden 2007 48 prosentilla oli jokin mielenterveydenhäiriö Suomessa. (Nuorvala. 2008, 662). Vastaavasti vuonna 2011 59,7 prosenttia päihdeasiakkaita kärsi jostain

mielenterveydenhäiriöstä ja vuonna 2015 määrä oli hieman laskenut 55,5 prosenttiin. (Kuussaari, Karjalainen & Niemelä. 2020, 511).

Päihdeongelmaiset asiakkaat kärsivät usein sosiaalisista ja neuropsykologisista ongelmista, kuten yksinäisyydestä, ahdistuneisuudesta ja erilaisista psykiatrisista käytöshäiriöistä. Lisäksi somaattiset ongelmat, kuten pitkäaikaissairaudet ja elimistön fysiologisten toimintojen heikentyminen vaikeuttavat hoitoa ja arkipäivää; henkilökunta saattaa kokea heidät haasteellisina ja vaikeasti autettavina. Elämän hallitsemattomuus ja avuntarve purkautuvat monesti aggressiivisuutena, jonka kohtaaminen vaatii erityistä ammattitaitoa, henkilökohtaista soveltuvuutta työhön sekä riittävää työkokemusta. Usein tilanteissa, joissa työntekijä joutuu rajaamaan tai kieltämään, on riski joutua väkivallan kohteeksi (Ahola, Kivistö & Vartia. 2006, 180-182.)

Kinnulan (2012) YAMK- opinnäytetyön tutkimuksen mukaan mielenterveys- ja päihdeasiakkaiden hyvän hoidon haasteena on huono sitoutuvuus hoitoon, vaikka he käyttävät paljon palveluita. Asiakkaan ennustetta parantaa häiriöiden varhainen tunnistaminen ja pitkäjänteinen hoito, sisältäen aktiivisen hoidon vaiheita ja motivointia. Mielenterveys- ja päihdeasiakkaiden osuus on kasvanut sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa ja heidät koetaan hankaliksi hallitsemattoman aggressiivisuuden ja sopimusten noudattamattomuuden tähden. Päihdeasiakkaat kärsivät useimmiten persoonallisuushäiriöistä, ja tämä asiakasryhmä on Kinnulan mukaan haasteellisin. (Kinnula. 2012, 14.)

Työntekijät sosiaali- ja terveysalalla ovat tämän päivän työelämässä yksi kuormittuneimmista työntekijäryhmistä. Hoidettavat ja ohjattavat asiakasryhmät ovat yhä useammin huonokuntoisia ja moniongelmaisia. Päihde- ja mielenterveystyötä tekeväille työntekijälle aiheuttavat stressiä monet tekijät. Erityisiä kuormitustekijöitä luovat asiakasvastuu, pienet resurssit, asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen. Myös asiakkaiden laaja-alainen moniongelmaisuus, sekä altistuminen asiakkaiden kärsimykselle, ja kokemuksille on merkittävänä kuormittavana tekijänä tämän päivän asiakastyössä. Sosiaali- ja terveysalalla työn tärkeä perusta onkin henkinen hyvinvointi ja hyvinvoiva työntekijä. (Työterveyslaitos 2016, 6-8.)

Työntekijälle ristiriitaa saattavat tuottaa ammatista ja ammatti-identiteetistä aiheutuvat paineet, kuten mahdollisuudet toteuttaa ammattinsa eettisiä ja laadullisia periaatteita, sekä

omaa ideaalia ammatti-ihannettaan. Kärsivien asiakkaiden käsittely herättää helposti suojautumistarpeen. Työntekijän oma yksilöllinen paineensietokyky vaikuttaa siihen, miten hän sietää ja suhtautuu työnsä paineeseen ja kiireen tunteeseen. Myös työntekijän tunnollisuus ja liiallinen vastuunotto altistavat stressitekijöille. (Saarelainen, Stengård, Annala & Vuori-Kemilä. 2007, 48-51.)

Tutkimukseen osallistuvien ohjaajien työympäristön asukkaat ovat mielenterveys- ja päihdekuntoutujia. Päihde- ja mielenterveysongelmat aiheuttavat kyvyttömyyttä huolehtia itsestään ja asioistaan, ja asiakkaat tarvitsevat näin ollen tukea arjen selviytymisessä.

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Toteutimme lomakehaastattelun Esperi Care Oy:n tehostetun palveluasumisen yksikköön, jossa asukkaat ovat mielenterveys- ja päihdekuntoutujia. Yksikössä on 15 asukaspaiikkaa. Yksikössä työskentelee seitsemän vakituista työntekijää; yksikön esimies ja kuusi työntekijää ohjaaja- nimikkeillä. Tutkimukselle pyydettiin ja saatiin lupa yksikön esimieheltä.

Kohdeorganisaatiossa on viime vuosien aikana keskitytty työhyvinvoinnin kehittämiseen. Henkilöstölle suunnattuja työhyvinvointikyselyitä on neljästi vuodessa. Opinnäytetyötä suunniteltaessa todettiin ajankohdan olevan otollinen, koska edellinen työhyvinvointikysely oli järjestetty alkuvuodesta 2020. Ennen tutkimuksen aloittamista tutustuimme työhyvinvoinnin käsitteisiin (työssäjaksaminen, työvointi, spiritualiteetti työelämässä, mielenterveys- ja päihdetyön ammatilliset vaatimukset) ja aiemmin tehtyihin työelämälähtöisiin tutkimuksiin.

Toimintayksikön toiveen mukaisesti jätimme opinnäytetyössämme mainitsematta yksikön nimeä ja paikkakuntaa.

##### 4.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata tehostetussa palveluasumisessa työskentelevien ohjaajien kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä, sekä myötätunnon ja spiritualiteetin kokemusta työn arjessa. Tavoitteenamme on tuottaa tietoa, miten edellä mainitut käsitteet edistävät työhyvinvointia ja toimivat hyvinvoinnin tukena.

Haimme vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten yksikön työntekijät jaksavat työssään?
2. Miten työelämän spiritualiteetti näyttäytyy työssä yksilö- ja työyhteisötasolla?
3. Minkälaisia ammatillisia vaatimuksia työ asettaa?

#### 4.2 Tutkimusaineiston keruu

Laadullinen tutkimus on lähtökohtaisesti todellisen elämän kuvaamiseen hyvin soveltuva tutkimusmenetelmä. Menetelmä mahdollistaa ilmiöiden syvemmän tarkastelun tutkittavien henkilöiden näkemyksestä ja kokemuksesta käsin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 157; Tuomi 2007, 97.)

Laadullinen tutkimus on tärkeä osa sosiaalialan työn kehittämistä. Monia auttamisen ja hoivan ilmiöitä ei voida vain määrällisesti mitata tai tutkia havainnoimalla. Työntekijän omien kokemusten ja kuvausten avulla ilmiöitä pystytään ymmärtämään paremmin. Laadullisen tutkimuksen avulla pystytään löytämään tutkimusaineistosta yhteneviä ja eroavia osa-alueita. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 67.) Menetelmä sopii tutkimuksemme tarkoitukseen hyvin, sillä olemme kiinnostuneita työntekijöiden kokemuksista. Saamme tutkittavista ilmiöistä henkilökohtaisempaa ja syvällisempää tietoa.

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on usein verrattain pieni ja olennaista on valita tutkimukseen ne henkilöt, joilla on laaja tietämys tai mahdollisimman paljon kokemusta tutkittavasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2006, 88).

Suomessa vallinneen pandemiatilanteen vuoksi toteutettiin aineistonkeruun lomakehaastatteluna, koska yksilö- tai ryhmähaastattelumahdollisuutta ei yksikön taholta ollut. Myös etähaastattelumahdollisuus oli poissuljettu yksikön toimesta.

Kyselylomake esitettiin ennen tutkimusta työyksikön esimiehelle, jotta pystyimme muokkaamaan kyselyä ja tekemään tarvittavat korjaukset ennen kyselyn jakamista työntekijöille. Testausvaiheessa lisäsimme yksikön esimiehen toiveesta saatekirjeeseen spiritualiteetti- käsitteen sanallista avausta. Opinnäytetyön yhteistyösopimus työelämätahon kanssa on tehty asianmukaisesti, mutta sitä ei ole julkaistu opinnäytetyön liitteenä, koska työelämäyhteistyötahon toiveen mukaisesti he eivät halua olla tunnistettavissa.

Haastattelulomakkeen sisältävässä saatekirjeessä (LIITE 1) selvitettiin lyhyesti tutkimuksen tarkoitusta ja mitä tutkimuksella halutaan selvittää. Saatekirjeessä avattiin myös käsitteitä etukäteen tarkemmin. Haastattelulomake (LIITE 2) toteutettiin puolistrukturoidusti. Osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä ja osa avoimia kysymyksiä.

Kyselyyn vastasi seitsemästä työntekijästä viisi (n=5). Iältään vastaajat olivat eri ikäisiä alle 25-vuotiaasta yli 56- vuotiaaseen. Jokaisella työntekijällä on sosiaali- ja terveysalan ammatillinen- tai ammattikorkeakoulututkinto. Päihde- ja mielenterveystyöstä hankittua työkokemusta vastaajista kolmella oli 1-5 vuotta ja kahdella 11-20 vuotta. Esperi Care Oy:n palveluksessa yksi työntekijöistä oli ollut alle vuoden ajan, kolme työntekijää 1-5 vuotta ja yksi työntekijä 6-10 vuotta.

Kyselylomake koostui kuudestatoista kysymyksestä ja lomakkeen tarkoitus oli herätellä työntekijöiden ajatuksia työhyvinvointia koskeviin sisältöihin. Ensimmäiset viisi kysymystä olivat strukturoituja työntekijän taustaa kartoittavia kysymyksiä annettujen vastausvaihtoehtojen kanssa. Strukturoiduilla taustakysymyksillä pyrimme selvittämään vastaajien iän, koulutustaustan, työhistorian pituuden yleisesti, sekä työhistorian pituuden kohdeorganisaatiossa.

Seuraavat kymmenen kysymystä olivat avoimia kysymyksiä liittyen työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin työssään. Avoimet kysymykset koskivat työssäjaksamisen tilaa, kuormitustekijöitä, työyhteisön työilmapiiriä, työntekijän vaikutusmahdollisuuksia ja ammattiosaamisen vaikutusta työn vaativuuteen, sekä työyhteisön asettamia ammatillisia odotuksia. Lomakkeen avoimissa kysymyksissä annoimme vastaajalle vapauden käsitellä asiaa omasta kokemuspohjasta käsin vapaamuotoisesti.



Viimeisenä lomakkeessa oli strukturoitu kysymyspatteristo spiritualiteetin kokemukseen annetuilla vastausvaihtoehdoilla. Vastausvaihtoehdot olivat 1-5-asteikolla ei koskaan – useammin kuin kerran viikossa. Spiritualiteettiin liittyvillä kysymyksillä kartoitimme työntekijän kokemusta työn merkityksellisyydestä ja onnistumisen kokemuksista, sekä spiritualiteetin näyttäytymisestä työn arjessa. Kuinka usein spiritualiteetti näyttäytyy työntekijän omassa työskentelyssä ja kuinka usein työyhteisössä. Liitännäisinä kysymyksinä osiossa olivat myös, kuinka usein työntekijä kokee työnsä merkityksellisenä, kuinka usein työntekijä kokee onnistumisen kokemuksia työssään sekä kuinka usein työntekijä kokee saavansa tukea työskentelyyn esimieheltään.

### 4.3 Tutkimuksen analyysivaiheet

Opinnäytetyömme aineisto on kerätty laadullisella menetelmällä ja analyysi laadittu laadullisella menetelmällä käyttäen sisällön analyysiä. Sisällön analyysissä oleellista on erottaa samanlaisuudet ja eroavaisuudet aineistosta ilmenevien merkitysten, tarkoitusten, seurauksien ja yhteyksien osalta. Aineiston analysoinnissa tutkija jaottelee aineiston analyysiyksiköihin ja tarkastelee niitä suhteessa tutkittuun ilmiöön. (Janhonen & Nikkonen 2001, 26-29.)

Sisällönanalyysi on menetelmä, jota usein käytetään aineistojen analysointiin. Sisällönanalyysillä pyritään etsimään tekstistä merkityksiä ja kuvaamaan sisältöä sanallisesti. Tällä perusanalyysimenetelmällä voidaan analysoida tekstiä systemaattisesti ja objektiivisesti. Kuvaus pyritään tiivistämään ja selkiyttämään kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. Analyysissä aineisto hajotetaan ensin osiin, käsitteellistetään ja koetaan uudella tavalla yhteiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 106-108.) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analysointi koetaan usein tutkimuksen haasteellisimpana osana. Sisällönanalyysiin kuuluu vaiheina aineistoon tutustuminen, analyysiyksikön valinta, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu, luokittelun tulkinta, sekä luotettavuuden arviointi. Sisällönanalyysiä tukevia vahvuuksia ovat sisällöllinen sensitiivisyys ja joustavuus. Sisällönanalyysi on joko deduktiivista eli teorialähtöistä tai induktiivista eli aineistolähtöistä. (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2013, 163-167.)

Deduktiivisessa eli teorialähtöisessä sisällönanalyysissä lähtökohtana on tutkia teoreettisia käsitteitä käytännössä. Ilmiön määrittelemisessä käytetään aiempaan tietoon

perustuvaa teoriaa. Aikaisempi tieto toimii apuna analyysin etenemisessä. Deduktiivisessa analyysissä aineistosta etsitään teoriasisältöön sopivia asioita, joiden perusteella laaditaan analyysirunko. Rungon sisälle muodostetaan käsitteitä induktiivisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Induktiivisella sisällönanalyysillä tarkoitetaan sanojen luokittelua. Aiempi teoria tai havainnoidut asiat eivät saa ohjata analyysia, vaan määrittämistä ohjaavat tutkimustehtävät ja aineiston laatu. Induktiivinen sisällönanalyysi on perusteltu, jos tutkittavasta aiheesta on vähän aiempaa tietoa. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2013, 167-169.)

Kyselylomakkeet purettiin auki kirjoittamalla ne ensin kysymys kerrallaan tekstitiedostoksi. Seuraavaksi poimimme kyselyistä lauseet, jotka liittyvät esitettyihin kysymyksiin. Poiminnan jälkeen ryhmiteltiin yhteneväiset asiat. Ryhmitellyt samankaltaisuudet koostuivat työhyvinvoinnista, työssäjaksamisesta, kuormitustekijöistä, työyhteisöstä, esimiestyöstä, ammattitaidosta ja vaikutusmahdollisuuksista. Aineisto jaettiin aineistolähtöisen analyysin mukaisesti pelkistettyihin ilmauksiin, alaluokkiin ja yläluokkiin. (Taulukko 1. Luokittelu) Tutkimustulosten suorat lainaukset on valittu kyselyvastauksista sattumanvaraisesti tunnistettavuuden minimoimiseksi. Seuraavassa analyysiesimerkki:

Taulukko 1. Luokittelu

<b>Alkuperäinen ilmaus:</b>	<b>Pelkistetty ilmaus:</b>	<b>Alaluokka:</b>	<b>Yläluokka:</b>
“Välillä on hieman haasteellista, mutta pääsääntöisesti on ihan hyvä”	Välillä haasteellista, pääsääntöisesti hyvä.	Ilmapiiiri	Työyhteisö
“Tällä hetkellä koen sen hyvänä”	Tällä hetkellä hyvä	Ilmapiiiri	Työyhteisö
“Avoin työryhmä on hyvä”	Hyvä, avoin työryhmä.	Avoimuus	Työyhteisö
“Itse koen työilmapiirin kannustavaksi”	Kannustava työilmapiiri.	Kannustaminen	Kannustava työyhteisö tukee

#### 4.4 Tutkimuksen eettisyys

Luottamuksen säilyttäminen tutkimukseen osallistuvien osalta on keskeisintä tutkimuksen eettisyyden kannalta. Tutkimuksen tekijää sitoo vaitiolovelvollisuus kaikissa

tutkimuksen vaiheissa. Tutkimusaineistoa tulee käyttää vain ennalta sovittuun tarkoitukseen ja tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti tulee säilyttää. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 128-129, 131.)

Tutkittavien osallistumispäätökseen vaikuttaa se, mitä tutkimuksella haetaan ja mitä se konkreettisesti tarkoittaa. Tutkittaville on saatettava tieto mitä tutkimukseen osallistuminen heiltä vaatii, vaatiiko osallistuminen esimerkiksi vapaamuotoista keskustelua tai esimerkiksi kuinka paljon aikaa tutkimukseen osallistuminen vaatii. (Kananen 2017, 194.) Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisen vastuu on ensisijaisesti tutkijalla ja opinnäytetyötä tehdessä on oltava rehellinen ja avoin kunnioittaen myös muiden tutkijoiden työtä (Arene ry 2020, 8). Vain tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla suoritettu tutkimus ja sen tulokset ovat uskottavia, luotettavia ja eettisesti hyväksytyjä (Kananen 2015, 125).

Lomakehaastattelussa kysymykset esitetään aina samanlaisina ja samassa järjestyksessä haastateltaville ja kysymykset perustuvat teoreettiseen lähtökohtaan. Lomakehaastattelu soveltuu aineistonkeruumenetelmäksi, kun tutkimusaihe on sensitiivinen ja haastateltavat edustavat melko yhtenäistä ryhmää. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 125; Aho & Kylmä 2012.)

Tutkimuksessamme tutkimuskyselyyn vastanneet eikä heidän työyksikkönsä ole tunnistettavissa. Lomakehaastatteluun työntekijä pystyi vastaamaan hänelle sopivana ajankohdantana anonymisti, myös aiheen sensitiivisyys tuki tätä tutkimusmenetelmää. Toimitimme yksikön esimiehelle haastattelulomakkeet, suostumuslomakkeen ja saatekirjeen esimiehen toiveesta sähköisesti. Yksikkö oli tutkimusajankohtana suljettu ja näin ollen vierailut oli ulkopuolisilta kielletty. Ohjeistimme puhelimitse yksikön esimiestä jakamaan työntekijöille haastattelulomakkeet saatekirjeiden ja suostumuslomakkeiden kera kirjekuoressa, jossa oli myös tyhjä kirjekuori lomakkeiden palautusta varten. Sovimme, että vastaajat toimittavat vastauksensa esimiehelle yksikön lukittuun toimistoon suljetuissa kirjekuorissa. Näin varmistimme työntekijöiden anonymiteetin säilymisen myös työyhteisön sisällä. Vastausaikaa annoimme työntekijöille kuukauden, jotta mahdollistamme mahdollisimman monen työntekijän osallistumisen kyselyyn, yksikön esimies myös tuki vastausajan riittävyyttä. Kuukauden jälkeen haimme yksiköstä kyselykuoret henkilökohtaisesti.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

#### Työyhteisö ja ilmapiiri

Tutkimuksen vastauksissa työyhteisöä ja työtovereita pidettiin merkityksellisinä tekijöinä työhyvinvoinnin kannalta. Työtoverit nähtiin voimavarana, joiden kanssa voi jakaa työasioita ja joilta saa myös tarvittavaa tukea ja osaamista.

*”Itse koen työilmapiirin kannustavaksi. Asiakastilanteista keskustellaan avoimesti ja jaetaan omaa osaamista myös muille”.*

*“Vastuita ja tehtäviä jaetaan toiveiden ja vahvuuksien mukaan”*

Suurin osa vastaajista koki työilmapiirin eteenpäin vieväksi ja positiiviseksi tällä hetkellä. Työtovereidensä kanssa viihdyttiin pääsääntöisesti hyvin. Eräs vastaaja toi esiin, että työntekijöiden oman elämän haasteet heikentävät työilmapiiriä ja toinen vastaaja koki ajoittain ilmapiirin haasteellisenä, mutta pääsääntöisesti hyvänä. Työyhteisö näyttäytyi vastauksissa tiiminä, jolla on selkeä tavoite. Moniammatillisessa työskentelyssä korostui työryhmän eteenpäin viemä voima, avoimuus ja yhteistyö.

Moniammatillisessa työssä korostuvat asiakaslähtöisyys, näkökulmien ja tiedon kokoaminen yhteen, rajojen ylittäminen, sekä vuorovaikutuksellisuus. Sandström, Keiski-Turunen, Hassila, Aunola ja Alahuhta (2018) kuvaavat moniammatillisen yhteistyön toimivan asiakaslähtöisyyden edellytyksenä. Moniammatillisen yhteistyön etuina voidaan nähdä asiantuntijuuden jakaminen ja päällekkäisen työn väheneminen ja tätä kautta työhyvinvoinnin lisääntyminen. Etenkin haastavissa asiakastilanteissa moniammatillisen työn hyödyt korostuvat.

Työpaikan sosiaaliset suhteet vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin merkittävästi. Jos työyhteisössä ei vaalita avointa ja ratkaisukeskeistä toimintakulttuuria, saattavat erilaiset ristiriidat kärjistyä helposti. Hyvinvoivassa työyhteisössä mehenki ilmenee yhteisenä toimintakulttuurin arvona, sekä luottamuksena ja arvostuksena työyhteisön toimijoiden välillä. Sosiaalinen pääoma syntyy näin ollen yhteisen tekemisen kautta syntyneistä

kokemuksista. Jotta sosiaalinen pääoma pääsee kehittymään, vaatii se vastavuoroisuutta ja aktiivista toimintaa jokaiselta työyhteisön jäseneltä. (Työterveyslaitos. Työhyvinvointi paremmaksi.)

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on sujuvaa ja mielekästä terveyttä edistävässä, sekä ammatillisia mahdollisuuksia tukevassa ympäristössä. Hyvinvoiva työntekijä on tuottava ja innovatiivinen, joten satsaus työhyvinvointiin tuo panoksen työorganisaatiolle takaisin. (Työterveyslaitos. Työyhteisö. Työhyvinvointi.) Virolainen (2012) lisää, että myönteisellä ilmapiirillä on vaikutus työssä viihtymiseen ja pienempiin sairauspoissaoloihin. Myös työpaikan ennaltaehkäisevä toiminta, kuten työturvallisuudesta huolehtiminen ja yhteiset aktiviteetit lisäävät henkilöstön hyvinvointia.

Muutama vastaaja toi esiin oman työn merkityksellisyyden:

*”On hienoa nähdä ja kokea, kun pystyy auttamaan toisia ja edistämään heidän asioitaan.”*

*”Henkisellä tasolla koen työni hyvinkin merkityksellisenä”.*

Rantasen tutkimuksessa mainitaan työn itsessään sisältävien vaikutusmahdollisuuksien vaikuttavan myönteisesti työn imuun. Työstä saatu tunnustus ja palkinto ovat yhteydessä työn imun syntymiseen sekä kunnioitus ja oikeudenmukaisuus vahvistavat tätä. Rantanen tuo esiin myös sosiaalisen pääoman, jota voidaan kehittää työyhteisön toiminnalla, jossa dialogisuus ja suvaitsevaisuus vahvistuvat eri ammattiryhmien välillä. Osallisuudella ja toimijuudella on yhteys kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. (Rantanen 2017, 8-9.).

### Esimiestyö

Esimieheltään saatu tuki koettiin kannustavaksi. Palautteen saaminen ja esimiehen läsnäolo koettiin jaksamista vahvistavana tekijänä. Myös kuuntelemisen taito ja työntekijöiden asioiden eteenpäin vieminen koettiin esimiehen antaman tuen kannalta merkittävänä. Esimiehen tulee olla innostunut ja samalla luottamusta herättävä. Pidempään työalalla toimineet kokivat, että esimiehen arvostus ja läsnäolo ovat tärkeitä, kun taas lyhyemmän kokemuksen omaavilla esimiehen tuki ja kannustus nousivat merkityksellisempään asemaan.

*“Hän antaa palautetta ja kannustaa”.*

*“Hän aina kuuntelee ja antaa palautetta”.*

*“Esimies on saatavilla aina kun tarvitsee”.*

Hyvä esimies antaa työntekijöilleen vapautta suorittaa työnsä heille sopivimmalla tavalla ollen samalla saatavilla, jos työntekijät tarvitsevat tukea ja ohjausta. Hän myös antaa palautetta työntekijän suoriutumisesta, jotta työntekijä ja samalla yritys saavuttaa vaadittuja tuloksia. Esimies auttaa tehtävien priorisoinnissa ja huolehtii työntekijöille suotuisat työskentelyolosuhteet eli käytännössä antaa tarvittavan tilan, jotta työntekijät voivat hyödyntää osaamistaan ja vahvuuksiaan. Tuloksen johtaminen vaatii laadukasta tuloksen tekijöiden johtamista. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 11-12.)

Kuten Rauramo (2012) toteaa, johtaminen on sosiaalinen ilmiö, joka syntyy ihmisten vuorovaikutuksessa. Hänen mukaansa kuka tahansa voi osaamisensa ja asiantuntijuutensa avulla hallita tilanteita, johtaminen ei aina tapahdu esimieheltä työntekijöihin päin. Johtajuus on aina yhteistoimintaa, jossa työntekijöiden mukaanotto tulee huomioida. (Rauramo 2012, 130-132.)

#### Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

Kyselyyn vastanneilla on mielestään hyvät vaikutusmahdollisuudet. Työntekijät kokevat, että asioista ja työntekijöiden mielipiteistä keskustellaan avoimesti työryhmässä. Osa työtehtävistä on etukäteen organisaatiotasolla määriteltyjä, mutta ohjaajat voivat vaikuttaa yksikön sisällä tehtävien töiden sisältöön esimerkiksi asukkaille tarjottavan viriketoiminnan sisältöihin ja toteutukseen liittyen. Eräs työntekijä koki asiakastyön olevan tärkein osa työtä, johon suoraan voi vaikuttaa oman persoonan käytöllä ja ammattiosaamisella.

Työyhteisön yhteisten merkitysten luomisella määritellään sitä, että yhteisössä vaaditaan jatkuvaa sisäistä dialogia yhteisen ymmärryksen luomiseksi ja säilyttämiseksi, vaikka taustalla vaikuttavat organisaation standardit ja ohjeistukset myös strategisten päämäärien osalta. On tärkeää, että esimiehet yhdessä työyhteisöjen kanssa arvioivat toimintaansa ja päämääriään. Dialogiin tarvitaan aktiivisia esimiehiä, jotka antavat tilaa erilaisille työyhteisön näkemyksille. (Jylhä 2019, 17-18.)

## Kokemus ja ammattitaito

Kokeneiden työntekijöiden kanssa työskentely koettiin mielekkäänä ja myös vankan kokemuksen omaavat pitivät ammattitaitoaan jaksamista vahvistavana tekijänä. Myös oman elämän tasapaino, lyhennetty työaika ja oman osaamisen kehittäminen nostettiin kyselyssä työntekijöiden jaksamista edistävinä tekijöinä. Muutamat vastanneista sanoivat oppineensa työtä tekemällä, mihin myös vuosien työkokemus on auttanut. Myös jatkuvan oppimisen olemassaolon mainitsi yksi vastaajista. Vain muutaman työntekijän kokemus oli, että työ vastaa hyvin tai täysin ammatillisia vaatimuksia.

*”Omaa osaamista jaetaan myös muille”.*

*”Pitkä mielenterveystyön kokemus on avuksi työtehtävissä”.*

*”Haastavien asiakkaiden kohtaaminen on minulle pitkään ollut jo ns. Perustyötä”.*

*“AMK- koulutus antaa hyvän pohjan, mutta työ on opittava itse”.*

Suonsivu (2014) painottaa ammatillisen kehittymisen olevan elinikäinen prosessi. Työntekijän tulee omata yhä laaja-alaisempaa osaamista, kehittää itseään säännöllisesti ja reflektoida osaamistaan, sillä tätä kautta itsensä johtaminen mahdollistuu. Reflektoinnilla hän tarkoittaa, että yksilö tunnistaa ja huomioi rajansa, ja osaa toimia omien rajojen sisäpuolella. Suonsivu korostaa, että vahva ammatillisuus vahvistaa itsetuntoa, jonka myötä myös resurssien käyttö ja ajankäyttö tehostuu. Hyvällä itsetuntemuksella ja tunneällyn käytöllä mahdollistuu henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen. Kokemus työn osaamisesta on työhyvinvoinnin yksi kulmakivistä. (Suonsivu 2014, 46-49.)

## Työyhteisön asettamat ammatilliset odotukset ja vaatimukset

Työntekijät kuvasivat työyhteisön odottavan heiltä vastuullisuutta, tietotaitoa, sekä nopeaa päätöksentekokykyä. Asiakastyön sujuvuus ja laadukkuus, sekä aikataulussa pysyminen mainittiin kahden työntekijän vastauksissa. Yksi vastasi työyhteisön tarvitsevan vahvaa johtamista.

Avovaaran (2016) ohjaajien osaamista ja ammattitaitoa asumisyksiköissä käsittelevän tutkimuksen mukaan koulutuksen kautta saatu ammattitaito riittää siihen, että työntekijä kykenee suoriutumaan annetuista työtehtävistä. Kokemuksen kautta saavutettu kompetenssi mahdollistaa oman persoonan voimakkaamman mukaanoton työtehtävissä, mahdollistaen täten luovuuden ja innovatiivisuuden laajemman käytön. Kuten Suonsivu (2014) edeltävästi toi esiin, myös Avovaara (2016) tutkimuksessaan painottaa itsereflektion sekä itsetuntemuksen merkitystä ja lisäksi hän tuo esiin, että työntekijällä tulee olla visio kehittää työyhteisön toimintoja siten että työyhteisön kasvu mahdollistuu. Kasvun myötä työyhteisön luovuus ja kyky sietää epävarmuutta lisääntyy. (Avovaara 2016, 12-13, 17; Suonsivu 2014, 46-49.)

## 5.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Henkiseen kuormittavuuteen nousi vastauksista useita eri tekijöitä. Nämä tekijät liittyivät asiakkaiden haasteellisuuteen, yrityksen johdon ja työyhteisön asettamiin vaatimuksiin, sekä työilmapiiriin. Muutama työntekijä nosti myös olemassa olevan resurssipulan rasittavana tekijänä jaksamisen kannalta.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen edellyttävät esimiestyön ja johdon sitoutumista. Keskeistä hyvän ilmapiirin luomisessa ja työhyvinvoinnin rakentamisessa on henkilöstön mukaan ottaminen kehittämistyöhön. Työhyvinvoinnin on tutkittu vaikuttavan tulokseen, joten menestyvän organisaation tulisi sisäistää työhyvinvoinnin merkitys osaksi yrityksen arvoja. (Virolainen 2012, 134-150.)

Työelämää koskevien tutkimusten mukaan osallistava päätöksenteko, selkeät tavoitteet, sekä innovatiivisuus lisäävät tuottavuutta ja yleisesti työtyytyväisyyttä. Moniammatilliset tiimityötä tekevät työryhmät kiinnittävät enemmän huomiota työn laatuun ja mitä paremmin työyhteisön jäsenet toisensa tuntevat, sitä tehokkaampaa ryhmän toiminta on. Tehokkuus palvelee yritystä kasvattaen kilpailukykyä työhyvinvoinnin ohella. (Manka 2006, 92-94.)

Tunnetty näkyi konkreettisesti esimerkiksi ohjaajien kuvailussa siitä, kuinka työstä tulee suoritua myös uupuneena, eikä väsymys saa näkyä asukkaille. Tulee kyetä olemaan aidosti läsnä jokaisessa tilanteessa.



*”Hyvin usein on oltava läsnä psyykkisesti pahoinvoivan asiakkaan kanssa”.*

*”Välillä (varsin usein) on haastavia asiakastilanteita”.*

*”Omilla asukkailla kun on huonompi jakso, he purkavat sen ohjaajiin.”*

*”Oma asukas on kiinni ohjaajassa”.*

Työntekijän työperäiseen stressiin ja kuormittumiseen liittyviin seikkoihin liittyvät usein asukkaat. Asukkaiden kunto ja käyttäytymisen hallinnan vaikeudet saattavat vaihdella. Akuutisti sairaita ja impulsiivisia asukkaita kuvataan haastavimmiksi, mihin aina ei omalla toiminnalla työntekijä pysty vaikuttamaan. Näin ollen vuorovaikutustilanteissa luoviminen on ohjaustyön arkea. Tarkka tilanteenlukutaito edesauttaa työssä pärjäämistä. (Lappi 2019, 58.)

Vaikkakin omaa työtään koskeviin vaikutusmahdollisuuksiin pääpiirteittäin työntekijät kokivat tyytyväisyyttä, toivat he vastauksissaan esille myös toiveensa vaikuttaa työvuorosuunnitteluun, resursointiin, suurempiin työyhteisöä koskeviin päätöksiin, sekä hallinnon (johdon) realistiseen ymmärrykseen yksikön asioihin. Resurssipulan koettiin vaikuttavan suoranaisesti stressin syntyyn.

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, jossa työntekijä saa itse suunnitella omat työvuoronsa vähentää alkavia sairauspoissaoloja jopa kymmenen prosenttia työyksikötasolla. Oman elämän ja työn yhteensovittamisen koettiin helpottuneen. Vaikutusmahdollisuuksilla työaikoihin ja omaan työhön on työhyvinvointia lisäävä vaikutus. Positiiviset vaikutukset näkyivät alhaisempina sairauspoissaolokustannuksina yrityksissä, että yksilötasolla. (Työterveyslaitos. Epäsäännölliset työajat. Sairauspoissaolot.)

Työntekijällä tulee olla tunne kuulluksi tulemisesta. Työn imu, sekä yrityksen tarjoama työympäristö, jossa työntekijä voi vaikuttaa työhönsä, hyvä informaationkulku, sekä työn arjen ennustettavuus voivat auttaa pystyvyyden tunteen vahvistumisessa ja uupumusoireiden ehkäisyssä. Kun työntekijä oivaltaa, mihin tehdyt työyhteisön ja organisaation päätökset perustuvat, hän kokee oikeudenmukaisuuden tunnetta. (Työturvallisuuskeskus 2020; Mäkinie, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 27.)

### 5.3 Työntekijöiden kokemus spiritualiteetista

Työntekijöistä pidemmän kokemuspohjan omaavat työntekijät kokivat spiritualiteetin näkyvän työyhteisössä, sekä omassa työskentelyssä useammin kuin kerran viikossa. He myös kokivat oman työn merkityksellisyyttä useammin kuin kerran viikossa. Lyhyemmän työkokemuksen omaavat eivät osanneet sanoa spiritualiteetin näkymisestä työyhteisössä tai omassa työskentelyssään. Myös oman työn merkityksellisyyttä he kokivat vastauksissaan kerran viikossa.

Työelämä tutkimuksissa spiritualiteetin kokemuksella on todettu merkittävä yhteys työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja työntekijän aktiivisuuteen. Työelämän spiritualiteetti vahvistaa työntekijöiden oma-aloitteisuutta ja lisää työssä tarvittavia kognitiivisiä, sosiaalisia ja fyysisiä voimavaroja. Työntekijöiden kokemusmaailman ja maailmankatsomuksen samansuuntaisuus lisää työntekijöiden yhteistä kokemusta spiritualiteetistä parantaen työyhteisön toimintakykyä, vahvistaa työn iloa, oikeiden mukaisuuden kokemusta ja luo keskinäistä luottamusta. (Spännäri, Juntunen & Stähle 2017, 255-256.)

Onnistumisen mahdollisuudet näkyivät työntekijöiden vastauksissa. Onnistumista työntekijät kokivat useammin kuin kerran viikossa tai kerran viikossa. Onnistumiset nähtiin edellytyksenä työn tekemiselle. Yksi vastaajista ei osannut sanoa onnistumisen mahdollisuuksistaan lainkaan.

Kun työntekijä kokee työn merkitykselliseksi ja tarkoituksenmukaiseksi se auttaa ajattelemaan kriittisesti, tuottamaan uusia ideoita, kantamaan vastuuta sekä kokemaan onnistumisen tunteita työssään yhteisen hyvän vuoksi. (Spännäri, Juntunen & Stähle 2017, 256.)

Työntekijöiden kokemus esimieheltään saamastaan tuesta vaihteli kaikkien vastausvaihtoehtojen välillä. Kaksi vastanneista koki, etteivät he osaa sanoa kuinka usein he saavat esimieheltään tukea, muut kokivat saavansa tukea aina tarpeen mukaan, kerran viikossa tai useammin kuin kerran viikossa.

Spännäri ym. (2017) mukaan esimiehen tulee tunnistaa kunkin työntekijän potentiaali, ymmärtää miten saada se kukoistamaan ja valjastaa käyttöön kokonaisvaltainen osaaminen. Esimiehen ja johdon rooli spiritualiteetin tunnistamisessa on keskeinen. Feldt ym. (2012) kuvaavat esimiehen kokemuksen, näkemysten ja hyvinvoinnin ulottuvan vaikutuksiltaan koko organisaatioon. Näin ollen esimiehellä on merkittävä rooli eettisesti tietoisena johtajana ja organisaation kulttuurin luoja. (Spännäri, Juntunen & Stähle 2017, 256-257; Feldt, Huhtala & Lämsä 2012, 137-138.)

## 6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 6.1 Luotettavuus

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää Esperi Care Oy:n tehostetun asumisen yksiköissä toimivien ohjaajien työssä jaksamista, sekä siihen liittyviä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Tarkoituksena oli myös selvittää miten työelämän spiritualiteetti näkyy työn arjessa.

Pyrimme osoittamaan hyvinvointiin tarvittavien työkalujen merkitystä, auttamaan organisaatiota löytämään niitä, sekä osoittamaan missä työhyvinvoinnin saralla menee hyvin ja missä on vielä kehittymisen varaa.

Teoriatiedon ja käsitteiden moniulotteisuudesta johtuen tutkimusaiheen rajaaminen oli haastavaa. Uskomme kuitenkin, että työhömmme rajatut tarkoituksenmukaiset teemat palvelevat opinnäytetyömme aiheen tarkoitusta hyvin. Tutkimuksen aineisto kerättiin asianmukaisella tavalla.

Tutkimuksen luotettavuuden edellytyksenä on, että tutkimus on tehty tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaisesti. Pätevyyttä voidaan mitata kykynä mitata juuri sitä mitä halutaan mitata. Luotettavuuteen vaikuttaa myös se, kuinka opinnäytetyö on rajattu ja kuinka laadittu tutkimuskysely palvelee tutkimuksen tarkoitusta. (Hirsjärvi, Remes & Sarajärvi 2013, 231-232.)

Aineiston analyysi suoritettiin asianmukaisesti ja huolellisesti. Tutkimuskyselyä analysoitaessa vastauksiin suhtauduttiin mahdollisimman neutraalisti tutkijan näkökulmasta. Lomakeaineiston analysointi oli mielenkiintoista, erityisesti vertailu jo olemassa olevaan teoria-aineistoon. Kyselylomakkeen haastattelukysymyksistä saamamme vastaukset vastasivat kysymyksiimme kohtuullisesti ja kyselyvastauksia tuli työntekijöiden kokonaismäärään suhteutettuna kiitettävästi.

Lomakkeiden avoimet kysymykset antoivat meille vastauksia, joiden pohjalta uskomme, että olemme kysyneet vastaajilta oikeita asioita. Alkuperäiset ilmaisut muutettiin pelkistetyiksi ilmaisuiksi. Kyselylomakkeen spiritualiteettia, kartoittavassa strukturoidussa kysymyksessä olisimme voineet jättää ”En osaa sanoa”- vastausvaihtoehdon pois tai muotoilla sen toisella tapaa, jotta tulkittavuus olisi ollut parempi. Pohdimme myös, olisiko työelämän spiritualiteettia ollut hyvä avata sanallisesti laajemmin.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan opettavainen. Suomessa vallinneen pandemian vuoksi opinnäytetyömme prosessi viivästyi ja jouduimme tutkimusosioista jättämään teemahaastattelut pois työyhteistyötahon toivomuksesta. Tutkimuksen luotettavuutta heikensi se, että yksikön esimies toimitti suullisen tiedon kyselystä, sekä ohjeisti antamamme ohjeen mukaisesti yksikön työntekijöitä. Vastausten syventämiseksi teemahaastattelut olisivat palvelleet opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiin vastauksien saamista paremmin, ja tätä kautta tutkimusmateriaalimme olisi ollut huomattavasti laajempi ja rikkaampi. Myös henkilökohtainen informaation anto kyselyihin liittyen olisi mahdollisesti vaikuttanut tutkimuskysymyksiin vastaamiseen, kun nyt tieto kulkeutui ”välikäden” kautta.

## 6.2 Johtopäätökset ja pohdinta

Sosiaalialan työssä korostuu vahva asiakastyön merkitys. Tutkimusvastauksista nousi korostetusti esiin, että työskentely mielenterveys- ja päihdeasiakkaiden kanssa on vaativaa ja henkisesti kuormittavaa. Työ on tunnettyötä, koska työtä tehdään omalla persoonalla. Näin ollen myötätunnon läsnäolo työn arjessa voidaan katsoa välttämättömäksi. Psykiatrian ja päihdetyön saralla työ on perimmäisten kysymysten äärellä toimimista ja läsnä olemista. Niin sosionomina, kuin kirkon diakoniatyöntekijänä toivon ja spiritualiteetin

näkökulma nousevat arvokkaina, kun autettavana on eksistentiaalista hätää kokeva ihminen.

Koemme tulevina sosionomeina, että sairastuneen kohtaamisessa tulee toimia tasapainoinen ammattilainen, joka tiedostaa ja tunnistaa oman orientaatioperustansa ja oman keskenäisyytensä, jotta kohtaaminen voi tapahtua tasa-arvoisesti ja laadukkaasti. Psykiatrian ja päihdetyön saralla työ kuitenkin on perimmäisten kysymysten äärellä toimimista ja läsnä olemista, mitkä ovat niin sosiaali- kuin kirkon alallakin vallitsevia.

Saaduissa tutkimusvastauksissa ongelmakohtina nähtiin kuormittava asiakastyö. Vastauksissa nousi esiin myös hyvin ambivalentti suhtautuminen työhön ja asiakkaisiin. Asiakkaisiin ja työn kuormitustekijöihin liittyen vastaukset olivat osin jopa negatiivisia. Empatian tai myötätunnon kokemus ei välittänyt vastauksista. Spiritualiteetin kokemus ja näkemykset nousivat selkeästi vahvimmin esiin työntekijöillä, joilla on jo ammatillista taustaa ja kokemusta alan työstä. Heille spiritualiteetti näyttäytyi työn arjessa, toisin kuin lyhyemmän aikaa työskennelleillä. Oletamme, että kokemuksen kautta pitkäaikaisemmilla työntekijöillä on jo tapahtunut sisäistä kasvua ja oppimista siinä määrin, että tietoisuus esimerkiksi omista vahvuuksista ja kykenevyyksistä ovat tiedossa. Myös työn merkitys, tarkoituksellisuus ja yhteys toisiin ovat vahvistuneet ajan kanssa.

Työntekijältä vaaditaan laaja-alaista osaamista, kun asiakasryhmänä on mielenterveys- ja päihdekuntoutujat, joiden psyykinen kunto saattaa vaihdella paljon. Ammatillisena tulee kuitenkin säilyttää ammatillisuus, mikä myös toimii työntekijää suojaavana tekijänä. Työuupumuksen riski on yhdistetty työhön, jossa tunnetyön osuus on merkittävä. (Lappi, 2019. 11-13.)

Työyhteisöön liitännäiset vastaukset olivat pääosin positiivisia. Työntekijät kokivat voitavansa vaikuttaa oman työn suunnitteluun ja organisointiin, myös työyhteisön viriketoimintaan. Päivittäisiin rutiineihin vaikuttaminen nostettiin myös vastauksissa esiin. Suuret linjaukset ja strategiat tulevat organisaation johdolta, minkä moni totesikin vastauksissaan. Esiin nousi myös pohdintaa, onko organisaation johdolla realistinen käsitys työn arjesta. Tämä pohdinta oli liitännäisenä resurssointiin suhteessa ammatillisesti vaatimaan asiakasryhmään.

Vaikutusmahdollisuuksiin liittyen osa työntekijöistä toivoi mahdollisuutta vaikuttaa kuntoutujien kuntoutussuunnitelmapohjiin, sekä työvuorosuunnitteluun. Työyhteisön asettamat odotukset olivat vastauksissa yhteneväiset; työn laadukkuus, oikea-aikaisuus ja työtovereiden tuki nousivat lähes jokaisella vastaajalla. Vastaajat kokivat työilmapiirin tällä hetkellä työyhteisössä hyvänä, sekä myös luottamuksen toimivana. Yksikön kokemat luottamuksen ja arvostuksen tunteet ovat suoraan yhteydessä työhyvinvointiin.

Työn tulee olla asiakaslähtöistä ja laadukasta, sekä eettisten periaatteiden tulee olla jokapäiväisessä työssä työntekijöiden toiminnan lähtökohtana. Työntekijän oman henkilökohtaisen elämän tasapaino ovat merkittävässä asemassa, jotta työntekijänä voi toimia tunnollisesti, vastuullisesti ja sitoutuneesti. Työn tulee myös ilmentää työntekijän mielikuvia hyvästä työkuulttuurista ja olla yhteydessä omaan henkilökohtaiseen arvomaailmaan. Työpaikan vahva eettinen perusta takaa sen, että työntekijä pystyy rehellisesti seisomaan omien päätöstensä takana, eikä ristiriitaa pääsee syntymään.

Yhteistyön voima, ammatillisuus, johtamisen taidot, monikerroksisen johtamisen pirstaloiminen avoimeksi yhteistyöksi olisi oleellista nostaa tämän päivän sosiaalityön kentällä tehtävän työn keskiöön. Työntekijöitä tulisi osallistaa ja ottaa mukaan työn suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.

Työtovereiden ammattitaidon arvostaminen yli ammattirajojen ja avun pyytäminen ja antaminen tulisi vahvemmin huomioida. Mietimme myös, puuttuuko yrityksestä avoin, vastavuoroinen palautteenantamisen kulttuuri, jota tulisi vahvistaa. Jos työntekijä ei saa palautetta, hänelle jää epäselväksi onnistumiset, sekä omat kehittymistarpeet. Tästä ajatuksesta nousi esiin, kuinka istutetaan avoimen dialogin rakenne työyksikköön. Onko suoraa kanavaa palautteen antamiselle läpi organisaation? Palautteen antamiselle ja vastaanottamiselle tulee antaa aikaa ja sitä tulee harjoitella suunnitelmallisesti ja säännöllisesti. Aina palautteen saaminen ei edellytä ulkopuolisen tahon palautetta vaan on työntekijän vastuulla myös itse nähdä onnistumisensa itsereflektion kautta.

Jäimme pohtimaan kyseisessä organisaatiossa työskentelevän työryhmän esimiehen haastavaa roolia, joka näyttäytyi meille puun ja kuoren välissä työskentelyksi, koska työryhmän jäsenillä ja organisaation johdolla on eroavat päämäärät työlle, ja jo tutkimuksessa esiin nousi organisaation johdon epärealistinen kuva ohjaajan työnkuvasta ja työn

sisällöistä. Organisaation johdon näkökulma keskittyy tuloksiin pääsyyn ja kannattavuusajatteluun, mutta samanaikaisesti resurssien supistaminen haastaa työyksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnin.

Kuinka vahvasti työntekijät ovat arjen ja organisaation kehittämisessä läsnä - tämä kysymys heräsi, kun vastaajilta itseltä tuli toivetta päätöksentekoon ja vaikuttamiseen. Nykyään monessa asumispalveluyksikössä otetaan asukkaat mukaan työryhmiin ja päätöksentekoon, millä on suora vaikutus asukasviihtyvyyteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Organisaation yhteistyötaidot tulisikin mielestämme kulkea läpi koko organisaation.

Toteamme, että koulutuksen ja työnkuvan vastaavuus on yksi keskeisimmistä työssä viihtyvyyden ja jaksamisen elementeistä. Pohdimme, että mahdollisten jatkotutkimusten kannalta olisi hyvä tutkia teemahaastattelun keinoin pitkän työkokemuksen omaavan ohjaajan kokemusta työelämän spiritualiteetista ja sitä kautta myötätunnosta, ja toivosta mielensterveys- ja päihdekuntoutustyössä. Mielenkiintoista olisi myös selvittää miten mahdolliset työhyvinvoinnin muutokset ja yrityksen aktiivinen työhyvinvoinnin kehittäminen ovat vaikuttaneet yrityksen tulokseen.

### 6.3 Oma ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessin aikana olemme kehittyneet tutkimuksen tekemisessä sekä olemme oppineet tarkastelemaan asioita teoreettisen tiedon kautta. Koemme, että opimme opinnäytetyön myötä perustelevaan työhyvinvoinnin, työssäjaksamisen, työvoimien ja työelämän spiritualiteetin käsitteitä teoreettiseen tietoon, ja tutkimukseen nojaten. Työmme alussa kohdatut epäonnistumiset (työelämäyhteistyötahon vaihtuminen) vahvistivat pitkäjänteisyyttä, joustavuutta ja ajatustamme aiheen tutkimisen tarpeellisuudesta. Myös uuden oppiminen vahvistui.

Tutkimuksen rajaaminen oli työskentelyn alusta saakka selkeää, joka helpotti työskentelyämme. Tosin tiedonjano kasvoi opinnäytetyön edetessä ja uuden tiedon jäsentäminen, ja reflektointi on ollut lähes pakollista, vaikka ajoittain haasteellista. Ammatillinen varmuus sekä tulevana kirkontyöntekijänä että sosiaalialan työntekijänä on vahvistunut. Molemmilla on pitkä työkokemus sosiaali- ja terveysalalta, joten omaamme hyvän pohjan ilmiöiden tarkasteluun. Työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on maassamme tehty jo

lukuisia ja teemaan liittyen löytyy paljon teoriaa. Kuitenkaan käytännön työssä ei aina havaita kaikkia työhyvinvointia edistäviä ja kuormittavia tekijöitä. Koemme aihevalintamme olevan ajankohtainen. Ymmärrämme työhyvinvoinnin merkityksen ja tiedämme miten voimme edistää sitä tahoillamme elämässämme, myös miten voimme tukea laadukasta työhyvinvointia tulevissa työyhteisöissämme. Itse opinnäytetyömme aiheesta saimme varmuutta tunnistaa ja työhyvinvointia uhkaavia tilanteita, sekä reagoida niihin. Tiedämme myös, miten huomioidaan, tuetaan, sekä vahvistetaan työhyvinvointia ylläpitäviä ja vahvistavia tekijöitä.

Koemme, että tutkiva työote sekä tutkimustaidot ovat meillä molemmilla kehittyneet ja prosessi on ollut inspiroiva. Opinnäytetyön tekeminen sujui hyvässä yhteistyössä ollen samalla avointa ja mutkatonta. Olemme kiitollisia siitä, että olemme saaneet mahdollisuuden tuoda esiin vaativaa asiakasryhmää ohjaavien työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista ja lisätä osaltamme työn osaamisvaatimusten huomioimista suhteessa työsäjäksämiseen.



## LÄHTEET

- Aalto, K. & Gothóni, R. 2009. Ihmisen lähellä. Hengellisyys hoitotyössä. Kirjapaja. Helsinki.
- Aho, AL & Kylmä, J. 2012. Sensitiivinen tutkimus hoitotieteessä- näkökohtia tutkimusprosessin eri vaiheissa. (Hoitotiede 24:271-280). Saatavilla 8.8.2020. <https://search.proquest.com/open-view/cc93a0ee7cc5c230fdacd9b1a1973436/1?pq-origsite=gscholar&cbl=406341>
- Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2016. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Arene ry. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Saatavilla 21.5.2020 <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Avovaara, M-R. 2016. Kvalifikaation ja kompetenssin muodostama ammattitaito- ohjaajien osaaminen, ammattitaito ja kokemuksia kehitysvammatyössä Eteva kuntayhtymän maatalo- asumisyksiköissä. (Pro gradu -tutkielma, Vaasan yliopisto, sosiaali- ja terveyshallintotieteiden yksikkö). Saatavilla [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/2638/osuva\\_6882.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/2638/osuva_6882.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Esperi. Tietoa meistä. Saatavilla 22.5.2020 <https://www.esperi.fi/tietoa-meista>
- Feldt, T., Huhtala, M. & Lämsä, A-M. 2012. Johtajan eettiset haasteet. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus. Helsinki.
- Gothóni, R & Juntunen, E. 2016. Työn merkityksellisyys ja spiritualiteetti Diakin työyhteisöissä. Teoksessa Gothóni, R., Malkavaara, M. & Valtonen, M. (toim). Muutosvoimaa –tutkielmia Diakista ja teologiasta. (Diak puheenvuoro 3). Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123108/Puheenvuoro%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy 2011. Saatavilla [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL\\_tyonimu.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf)
- Hietalahti, H. & Pusenius, R. 2012. Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnin osatekijänä. (Pro gradu- tutkielma, Jyväskylän yliopisto, Terveystieteiden laitos) Saatavilla

- [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40940/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-201302141219.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.
- Häyrynen, S. Kotila, H & Vatanen, O 2003. Spiritualiteetin käsikirja. KIRJAPAJA. HELSINKI.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. WSOY. Helsinki.
- Jortikka, K. & Jäppinen, L. 2006. Työnohjaus on ammatillisen kasvun avain! Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Lahden ammattikorkeakoulu. Saatavilla <https://core.ac.uk/download/pdf/38001539.pdf>
- Juntunen, E. 2019. Spiritualiteetti työelämässä on suuremman tarkoituksen etsimistä. Saatavilla 20.05.2020 <https://teologia.fi/2019/02/spiritualiteetti-tyoeelaemaes-sae-on-suuremman-tarkoituksen-etsimista/>
- Juntunen, E. & Räsänen, R. 2015. Spiritualiteetti työelämässä. Teoksessa Kanerva, M. & Tanska, J. (toim). Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen hyvinvointiin. Bookwell Oy. Porvoo.
- Juntunen, E. Spännäri, J & Nortomaa, A. 2015. Työelämän spiritualiteetin mittaaminen. Saatavilla. 28.5.2020 <https://docplayer.fi/17152808-Tyoelaman-spiritualiteetin-mittaaminen.html>
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ -uupumuksesta iloon. PS-kustannus. Helsinki.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus. Helsinki.
- Juvonen, S. 2017. Sosiaalinen pääoma opettajayhteisössä. (Pro gradu-tutkielma, Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta. Saatavilla. <https://blogs.helsinki.fi/kupoli-unit/files/2014/09/Gradu-juvonen.pdf>
- Jylhä, M. (2019). "Tähän asti mä oon ollut sitä mieltä, että en kyllä lähtis täältä. Mutta kyllähän sitä ihminen voi lähteä": Työntekijän sitoutuminen organisaatioon (Pro gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto, kauppakorkeakoulu). Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/63169/URN%3ANBN%3Afi%3A%3Ajyu-201903181880.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Järvinen, H. 2015. Spiritualiteetti työhyvinvoinnin kysymyksenä. Teoksessa Kanerva, M. & Tanska, J. (toim). Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen hyvinvointiin. Bookwell Oy. Porvoo.

- Järvinen, P. 2012. Esimiestyön vaikeus ja viisaus. WSOY. Helsinki.
- Järvinen, P. 2017. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. WSOYpro. Helsinki
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Juvenes print. Jyväskylä.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro-graduna ja opinnäytetyönä. Juvenes print. Jyväskylä.
- Kanerva, M & Tanska, J. (toim.). 2015. Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Bookwell oy. Helsinki
- Kankkunen, P.& Vehiviläinen- Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro Oy. Helsinki
- Keyriläinen, M. (26.05.2020). Työolobarometri 2019 –ennakkotiedot. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6>
- Kinnula, S. (2012). “Kaikki, mitä voimme tehdä yhteishengen luomiseksi, on tehtävä!”. (Opinnäytetyö, Oulun seudun ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma). Saatavilla [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46382/Kinnula\\_SusannaA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46382/Kinnula_SusannaA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kotola, M. (2018). Resilienssitaitojen lisääminen työuupumuksen ehkäisemiseksi. (Opinnäytetyö, Kaakkois- Suomen ammattikorkeakoulu, Terveystieteiden tutkimuskeskus). Saatavilla [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/156872/Kotola\\_Mikko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/156872/Kotola_Mikko.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kritz, R. 2014. Työperäinen stressi ja sen hallinta. (Diplomi-työ, Tampereen teknillinen yliopisto). Saatavilla <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/123456789/22550/kritz.pdf?sequence=3>
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapiano. Tampere.
- Kuussaari, k. Karjalainen, K & Niemelä, S. 2019. Mental health problems among clients with substance use problems: a nationwide time-trend study. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology. Saatavilla 24.5.2020 <https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-019-01753-3>
- Kylmä, J. 1996. Toivon dynamiikka: Inhimillisen olemassaolon uudistuksen lähde. Kirjayhtymä. Tampere.
- Kylmä, J. 2012. Johtamisella toivoa psykiatrisessa hoitotyössä. (Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisuja, Oulun seudun

- ammattikorkeakoulu.) Saatavilla [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/53413/Johtamisella\\_toivoa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/53413/Johtamisella_toivoa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kylmä, J. 2019. Toivo elämän perusvoimavarana. Saatavilla 15.05.2020 <https://www.diakoniaplius.fi/toivo-elaman-perusvoimavarana>
- Kämäräinen, P. 2018. Työn voimavarat henkilöstön työssäjaksamisen edistäjänä. (Pro gradu- tutkielma, Itä-Suomen yliopisto, kauppatieteiden laitos). Saatavilla [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20180402/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20180402.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180402/urn_nbn_fi_uef-20180402.pdf)
- L1116/1990. Mielenterveyslaki. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116?>
- L41/1986. Päihdehuoltolaki. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860041>
- L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki>
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. (Väitöskirja, Turun yliopisto, kasvatustieteiden laitos). Saatavilla <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Lappi, S. 2019. Mielenterveys- ja päihdekuntoutusohjaajien työssäjaksaminen. (Pro gradu- tutkielma, Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta). Saatavilla [https://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20191378/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20191378.pdf](https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20191378/urn_nbn_fi_uef-20191378.pdf)
- Manka, M-L & Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. Alma talent Oy. Liettua.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum media Oy. Helsinki.
- Manninen, M. Sippu, P. & Tuori, T. 2005. Tuettu asuminen A-klinikkasäätöillä. Tuetun asumisen projekti 2001-2004. A-klinikkasäätö. Helsinki.
- Mäkinieniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K. Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18). Saatavilla [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_TyöhyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_TyöhyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Männikkö, J. 2012. Sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi. (Opinnäytetyö, Tampereen ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma) Saatavilla 22.5.2020 <https://core.ac.uk/download/pdf/38066049.pdf>
- Nuorvala, Y. Huhtanen, P. Ahtola, R & Metso, L. 2008. Huono-osaisuus mutkistuu - kuudes päihdetapauslaskenta 2007. Yhteiskuntapolitiikka 73 (2008): 6, 659-670. [Thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/paihdetapauslaskenta](http://Thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/paihdetapauslaskenta). Saatavilla 24.5.2020.
- Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. (Kevan tutkimuksia 1/18). Saatavilla <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>
- Pessi, A., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.). 2017. Myötätunnon mullistava voima. Bookwell Digital. Juva.
- Rantanen, M. 2017. Työhyvinvointia työstä, työyhteisöstä ja elämäntasapainosta: Työhyvinvointiin liitetyt voimavarat ja kuormitustekijät sekä työhyvinvoinnin edistämisen keinot. (Pro gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta). Saatavilla. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101830/gradu07380.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Bookwell Oy. Porvoo.
- Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, 2015. Johda tuottavasti. Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Saatavilla <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134834/Johda%20tuottavasti%20-%20Opas%20tyohyvinvoinnin%20ja%20tuottavuuden%20lisäämiseksi%20esimiestyön%20keinoin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Räsänen, M. 2006. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.). Työhyvinvointi ja esimiestyö. WS-BOOKWELL OY. JUVA.
- Räty, E. 2017. Sosiaalisen pääoman monitulkintaisuus. (Pro gradu- tutkielma, Tampereen yliopisto, johtamiskorkeakoulu). Saatavilla <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101843/GRADU-1502893220.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saarelainen, R. Stengård, E. Annala, T. & Vuori-Kemilä, A. 2007. Mielenterveys- ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. WSOY. Helsinki.
- Sandström, S., Keiski-Turunen, A., Hassila, L., Aunola, E. & Alahuhta, M. 2018. Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kuvaamana (Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut). Saatavilla

<http://www.oamk.fi/epooki/2018/moniammatillinen-yhteistyö-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kuvaamana/>

- Sarajärvi, A & Tuomi, J. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.
- Sihvonen, A. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. Gummerus. Jyväskylä.
- Sjöroos, M. 2010. Myötätunto. Ole läsnä, elä mukana. Bookwell Oy. Juva.
- Spännäri, J., Juntunen, E.& Stähle, P. 2017. Innovatiivisuuden syvät juuret- myötätunto, myötätunto ja spiritualiteetti. Teoksessa Pessi, A. Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. PS-kustannus. Juva.
- Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä - matkalla työhyvinvointiin. UNIpress. Helsinki.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress. Helsinki.
- Tapanainen, A. 2007. Toivo, epätoivo ja toivottomuus sosiaalityöntekijöiden kerrottuina kokemuksina. (Pro gradu- tutkielma, Tampereen yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityönlaitos). Saatavilla 15.5. 2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/78032/gradu01838.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toivola, K. 2004. Myötätuntouupumus -auttajantyön työperäinen riski. (Työterveyslääkäri 22:330-332). Saatavilla 14.9.2019 [https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00149&p\\_haku=akuutin](https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00149&p_haku=akuutin)
- Toivonen, K. 2015. Potilaana ihminen- hermeneuttis-fenomenologinentutkimus hengellisyydestä ikääntyneiden muistisairaiden hoitotyössä. (Pro gradu- tutkielma, Turun yliopisto, Hoitotieteenlaitos). Saatavilla 29.5.2020 [https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/104415/Pro%20Gradu%20tutkielma\\_Toivonen\\_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/104415/Pro%20Gradu%20tutkielma_Toivonen_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Gummerus. Jyväskylä.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus. Jyväskylä.
- Työterveyslaitos. Työkykyinen työntekijä. Työstressi ja uupumus. Saatavilla 29.10.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Työterveyslaitos 2020. Työn imu. Saatavilla 21.05.2020 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
- Työterveyslaitos. Työyhteisö. Työhyvinvointi. Saatavilla 29.5.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

- Työterveyslaitos. Epäsäännölliset työajat. Sairauspoissaolot. Saatavilla 29.5.2020 <https://www.ttl.fi/epasaannolliset-tyoajat-lisaavat-sairauspoissaolojen-riskia-ja-sydansairauksien-riskitekijoita/>
- Työterveyslaitos. 2016. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Saatavilla 02.02.2020 <https://www.julkari.fi/handle/10024/131353>
- Työterveyslaitos. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Saatavilla 30.05.2020 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Työhyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>
- Työterveyslaitos. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Mitä työhyvinvointi on? Saatavilla 7.8.2020 <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>
- Työturvallisuuskeskus 2020. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. Saatavilla 24.05.2020 [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja\\_tyon\\_kuormittavuuden\\_hallintaan](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan)
- Valtonen, M. 2009. Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta Kirkon nuorisotyöntekijöiksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen. (Diak tutkimuksia A23). Saatavilla [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141192/A\\_23\\_ISBN\\_9789524930796.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141192/A_23_ISBN_9789524930796.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Varila, J. 2014. Työvointi. Saatavilla 21.05.2020 <http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/4841c97b-e1b7-40ca-84f0-f02ec9e4b528/Tyovointi-Juha-Varila-2014-ISBN+978-952-272-828-9-small.pdf?MOD=AJPERES&tyovointi>
- Vehmas, N. 2016. Psykiatristen hoitajien toivo - lähiesimies hoitajan toivoa vahvistamassa. (Pro gradu- tutkielma, Tampereen yliopisto, terveystieteiden yksikkö). Saatavilla <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102178/gradu07402.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vesterinen, P. (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Vilkko-Riihelä, A. 2001. Psyhyke. W.S. Bookwell. Porvoo.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.

## LIITE 1. SAATEKIRJE

Hei,

olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Helsingin Diakonia- ammattikorkeakoulun Helsingin kampukselta ja tämä tutkimus on osa opinnäytetyötämme. Toinen meistä opiskelijoista saa lisäksi valmistuttuaan myös diakonian kelpoisuuden diakonian virkaan. Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää Esperi Care Oy:n tehostetun asumisen yksiköissä toimivien työntekijöiden työssä jaksamista, sekä siihen liittyviä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Tarkastelemme myös myötätunto- ja spiritualiteetti-käsitteiden näkymistä työn arjessa. Spiritualiteetin käsitettä voi luonnehtia ihmisen tunteena ja kokemuksena, joiden kautta hän on yhteydessä itseensä ja toisiinsa, koko maailmaan. Tässä tapauksessa kokemus on määriteltävissä mm. kärsivällisyytenä, suvaitsevaisuutena, tyytyväisyytenä ja vastuullisuutena osana työyhteisöä. Tutkimuksen tavoitteena on lisäksi löytää keinoja työvoiminnan kehittämiseksi.

Valitsimme aiheen, koska muutokset sosiaalialalla tekevät siitä ajankohtaisen muutosjohtamisen näkökulmasta, mikä osaltaan vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemukseen. Kokeemme, että opinnäytetyöstä olisi hyötyä työelämän kehittämisen saralla, sekä nykyisille sosionomeille ja tulevaisuudessa päihde –ja mielenterveystyöhön suuntaaville sosionomeille. Nykyään on sosiaalialan työntekijöiden jaksamisesta jo työelämä tutkimuksia, mutta tehostetun palveluasumisen parissa työskentelevien työntekijöiden työssäjaksamista ei ole tutkittu. Tutkimuksen avulla pyrimme saamaan tietoa, jonka avulla selvitetään tekijöitä, jotka vaikuttavat työssäjaksamiseen. Hyvän hoivan edellytyksenä kuitenkin on, että työntekijä jaksaa. On tärkeää saada tietoa, miten työntekijät voivat tällä hetkellä ja miten työvoiminta näyttää heidän kokemuksestaan käsin.

Toivomme teidän osallistuvan tutkimukseemme, koska mielipiteenne on meille ainutlaatuinen ja arvokas. Kysymyskaavake sisältää tarkentavia ja avoimia kysymyksiä. Voit halutessasi jatkaa vastauksiasi paperin toiselle puolelle/tyhjälle paperille. Saamiamme tietoja käytämme ainoastaan tutkimuksen tekemiseen, eikä tietoja anneta ulkopuolisille. Käsittelemme saamiamme tietoja luottamuksellisesti ja hävitämme tutkimusvastaukset tutkimuksen valmistuttua. Vastausaika on noin neljä viikkoa, jonka jälkeen tulemme hakemaan vastauskuoret yksiköstänne sovitusta paikasta. Toivomme teidän palauttavan



kyselylomakkeet xxx mennessä. Jos teille herää kyselyn aikana lisäkysymyksiä tutkimukseen tai kyselyyn liittyen, tai haluatte tarkennusta, niin laittakaa meille sähköpostia.

Yhteistyöterveisin

Mari-Hanna Markkanen ([mari-hanna.markkanen@student.diak.fi](mailto:mari-hanna.markkanen@student.diak.fi))

Carita Mäkelä ([carita.makela@student.diak.fi](mailto:carita.makela@student.diak.fi))

## LIITE 2. LOMAKEKYSELY

## 1) Sukupuoli

M	N	MUU
---	---	-----

## 2) Ikä

Alle 25v	25-35v	36-45v	46-55v	56-65v	Yli 65v

## 3) Koulutustausta

Sosionomi AMK
Sosionomi-diakoni AMK
Sosionomi YAMK
Muu, mikä? (ammattillinen lisäkoulutus)

## 4) Kuinka kauan olet työskennellyt päihde- /mielenterveystyössä?

Alle 1v	1-5v	6-10v	11-20v	Yli 20v

## 5) Kuinka kauan olet työskennellyt Esperri Care Oy:n palveluksessa?

Alle 1v	1-5v	6-10v	11-20v	Yli 20v

## 6) Miten kuvailet työssäjaksamistasi?

## 7) Miten koet työsi henkisellä ja/tai fyysisellä tasolla?

## 8) Esiintyykö työpaikassasi fyysistä tai psyykkistä kuormittavuutta? Miten se ilmenee?

- 9) Miten kuvaillet vaikutusmahdollisuuksiasi työssäsi?
- 10) Minkälaisiin työhösi liittyviin asioihin toivoisit saavasi vaikuttaa enemmän?
- 11) Millaiseksi arvioit työilmapiirin työyhteisössäsi?
- 12) Miten työyhteisössäsi tuetaan työtovereita?
- 13) Miten esimiehesi tukee sinua?
- 14) Minkälaisia ammatillisia vaatimuksia ja odotuksia työyhteisösi sinulle asettaa?
- 15) Miten ammattiosaamisesi vastaa työnkuvan vaativuuteen?
- 16) Alla kysymyksiä spiritualiteetista (hengellisyys/henkisyys/ hengelliset tarpeet)
- A) Kuinka usein spiritualiteetti näkyy työyhteisössäsi?

B) Kuinka usein spiritualiteetti näkyy omassa työskentelyssäsi?

C) Kuinka usein koet työsi merkitykselliseksi?

D) Kuinka usein koet onnistumisen mahdollisuuksia työssäsi?

E) Kuinka usein koet saavasi tukea työskentelyysi esimieheltäsi?

1) ei koskaan 2) harvemmin 3) en osaa sanoa 4) kerran viikossa 5) useammin kuin kerran viikossa

	1	2	3	4	5
A					
B					
C					
D					
E					

### LIITE 3. SUOSTUMUSLOMAKE

#### KIRJALLINEN SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Minulle on selvitetty tutkimustehtävän tarkoitus, ja se, että kirjallista materiaalia tullaan käyttämään Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä.

Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin missä vaiheessa tahansa peruuttaa osallistumiseni. Minulla on myös mahdollisuus ottaa yhteyttä sähköpostitse opinnäytetyön tekijöihin, jos minulla herää kysyttävää lomakekyselyyn liittyen.

Minulle on saatekirjeessä ilmaistu tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksen eettisyyden varmistumisen toteutuminen. Olen myös tietoinen, että henkilöllisyyttäni ei missään tutkimuksen vaiheessa tiedustella.

Tutkimuksen valmistuttua kyselylomakkeet tullaan hävittämään tarkoituksenmukaisesti.

